

# Diferentes factores relacionados con el ausentismo laboral de mayor relevancia en el sector salud en Colombia

Idalmis Leonor Gutiérrez Bolaño

## Nota del autor

Idalmis Leonor Gutiérrez Bolaño. Estudiante de la especialización seguridad y salud en el trabajo, gerencia y control de riesgo, facultad de ciencias de la salud, universidad libre. Esta entrega corresponde a la asignatura de trabajo de grado. Dirigido a Claudia María López, asesor de grado.

2018

**Nota de Aceptación**

---

---

---

**Presidente**

---

**Jurado 1**

---

**Jurado 2**

---

**Jurado 3**

---

## Tabla de contenido

<i>Lista de tablas</i>	<i>IV</i>
<i>Lista de graficas</i>	<i>VII</i>
<i>Resumen</i>	<i>1</i>
<i>Summary</i>	<i>2</i>
<i>Planteamiento del problema</i>	<i>3</i>
Planteamiento de la pregunta	9
Objetivos	9
Objetivo general	9
Objetivos específicos	9
<i>Marco de referencia</i>	<i>27</i>
Marco conceptual	27
Clasificación del ausentismo laboral	30
Antecedentes internacionales	42
Antecedentes nacionales	49
Marco legal	56
Metodología	60
Criterios de selección	61
Criterios de exclusión	62
Proceso de selección	62
Consideraciones éticas	64
<i>Análisis e interpretación de resultados</i>	<i>65</i>
Factores relacionados con el ausentismo laboral en el sector salud en diferentes países de América Latina	65
Factores relacionados con el ausentismo laboral en otros sectores, en países de América Latina.	70
Factores relacionados con el ausentismo laboral en el sector salud en Colombia.	73
<i>Conclusiones</i>	<i>92</i>
<i>Recomendaciones</i>	<i>92</i>
<i>Referencias bibliográficas</i>	<i>98</i>
<i>Anexos</i>	<i>104</i>

## Lista de tablas

<i>Tabla 1: Matriz de revisión</i>	26
<i>Tabla 2: Ficha bibliográfica para análisis de datos</i>	63
<i>Tabla 3: calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión</i>	67
<i>Tabla 4: Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el área de quirófano de un hospital</i>	67
<i>Tabla 5: Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología</i>	68
<i>Tabla 6: Ausentismo laboral y factores de riesgo cardiovascular en empleados públicos hospitalarios</i>	69
<i>Tabla 7: Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público</i>	69
<i>Tabla 8: Absentismo en el equipo de enfermería en el ambiente hospitalario</i>	70
<i>Tabla 9: Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena</i>	71
<i>Tabla 10: Causas del ausentismo de los corteros de caña de agrocorde de Risaralda durante el primer trimestre del año 2016</i>	71
<i>Tabla 11: Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo</i>	72
<i>Tabla 12: Caracterización del Ausentismo Laboral por Causas Médicas en una Empresa de Telecomunicaciones a Nivel nacional</i>	72
<i>Tabla 13: El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya</i>	73
<i>Tabla 14: Relación entre agencia de autocuidado y ausentismo en trabajadores del sector de la construcción en una empresa de Bogotá, Colombia</i>	73

<i>Tabla 15: Caracterización del ausentismo laboral en una IPS de Manizales, Caldas, 2017</i>	<i>74</i>
<i>Tabla 16: Causas de ausentismo laboral en el personal de planta del hospital San Jorge en el año 2017</i>	<i>74</i>
<i>Tabla 17: Caracterización del ausentismo laboral en una empresa del sector salud del suroccidente Colombiano para el año 2016</i>	<i>75</i>
<i>Tabla 18: Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016</i>	<i>75</i>
<i>Tabla 19: Caracterización del ausentismo laboral en el personal de enfermería del hospital universitario del caribe en Cartagena en el periodo de septiembre 2012 a septiembre 2013</i>	<i>76</i>
<i>Tabla 20: Relación entre el ausentismo laboral y los síntomas músculo esqueléticos en trabajadores de la salud de una institución prestadora de servicios de salud sexual y reproductiva</i>	<i>76</i>
<i>Tabla 21: Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado</i>	<i>76</i>
<i>Tabla 22: Factores Individuales</i>	<i>78</i>
<i>Tabla 23: Factores Organizativos</i>	<i>79</i>
<i>Tabla 24: Factores por Condición de Trabajo</i>	<i>80</i>
<i>Tabla 25: Factores Condicionantes Globales del Ausentismo</i>	<i>80</i>
<i>Tabla 26: Factores Individuales</i>	<i>81</i>
<i>Tabla 27: Factores Organizativos</i>	<i>81</i>
<i>Tabla 28: Factores Organizativos</i>	<i>82</i>
<i>Tabla 29: Factores Condicionantes Globales del Ausentismo</i>	<i>82</i>
<i>Tabla 30: Factores Individuales</i>	<i>85</i>

<i>Tabla 31: Factores de condiciones de trabajo</i>	<u>86</u>
---	-----------

<i>Tabla 32: Factores condicionantes Globales del Ausentismo</i>	<u>87</u>
--	-----------

<i>Tabla 33: Factores Organizativos</i>	<u>89</u>
---	-----------

**Lista de graficas**

<i>Grafico 1: Factores Individuales</i>	<u>85</u>
<i>Grafico 2: Factores de condiciones de Trabajo</i>	<u>87</u>

## Resumen

*“El ausentismo laboral es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir”* (Cuevas, García Sanchez, & Villa Rodriguez, 2011) . Esta investigación tuvo como objetivo, identificar los diferentes factores relacionados con el ausentismo laboral más relevantes en el sector salud en Colombia, con la finalidad de conocer un poco como estamos hoy en el tema. Esta revisión fue realizada usando las bases de datos Scielo, Raedaly, ProQuest, Google académico y la biblioteca virtual de la Universidad Libre seccional Pereira. Se indago en su mayoría estudios observacionales y descriptivos, incluyendo también estudios de tipo analítico que hicieran una medición cuantitativa o cualitativa de la que se evaluarán e identificarán las causas o factores que presentan relación directa o algún tipo de asociación con el ausentismo laboral. Dando como resultado que los factores más relevantes del ausentismo laboral son: los factores individuales, factores organizativos, factores de condiciones de trabajo y factores determinantes globales de ausentismo y que entre las principales causas dadas por los factores se encuentran, las enfermedades generales como las de nivel osteomuscular y articular, respiratorias y digestivas las que mayor número de ausentismo representan. Concluyendo que las mujeres siguen presentando las mayores tasas de ausentismo, que los grupos etareos no se encuentran estandarizados según organización son espontáneos en el predominio, son los enfermeros según la profesión los que más se ausentan. Se desarrollarán programas preventivos dirigidos al ausentismo laboral, con la finalidad de disminuir las tasas.

**Palabras clave:** ausentismo laboral, factores independientes, multifactorial, clima organizacional, trastornos osteomusculares, personal de enfermería, satisfacción laboral.



## Summary

"Labor absenteeism is defined by the International Labor Organization (ILO), as the non-attendance at work by an employee who was thought to attend". The objective of this research was to identify the different factors related to the most relevant absenteeism in the health sector in Colombia, in order to know a little about how we are doing today. This review was carried out through the Scielo, Raedaly databases. ProQuest, Google academic and the virtual library of the Free University Pereira section. Most observational and descriptive studies were investigated, including also analytical studies that made a quantitative or qualitative measurement, from which they will evaluate and identify the causes or factors that have a direct relationship or some type of association with work absenteeism. Given as a result that the most relevant factors of absenteeism are: individual factors, organizational factors, factors of work conditions and global determinants of absenteeism and that among the main causes given by the factors are, general diseases such as musculoskeletal and joint, respiratory and digestive levels, which represent the greatest number of absenteeism. Concluding that women continue to present the highest rates of absenteeism, that age groups are not standardized according to organization are spontaneous in prevalence, nurses are the most absent according to the profession. Preventive programs aimed at absenteeism are developed, with the aim of decreasing the rates.

**Keywords:** labor absenteeism, independent factors, multifactorial, organizational climate, musculoskeletal disorders, nursing staff, job satisfaction.

## Planteamiento del problema

El ausentismo laboral es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como *“la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”* (Cuevas, García Sanchez, & Villa Rodriguez, 2011)

La propuesta de la siguiente investigación bibliográfica, surge de la inquietud por un tema relevante con fuerte impacto que se ha venido desarrollando a lo largo de la historia y cada día toma más fuerza, como lo es el ausentismo laboral y sus principales factores, convirtiéndose en una problemática a nivel mundial que se hace necesario estudiar debido a que es preocupante ver como este tema involucra a todas las organizaciones sin exceptuar niveles de la misma y a todos los trabajadores, independiente de su forma de vinculación, resaltando que en determinadas áreas ya sean, salud, educación, industria, entre otras, puede llegar a ser mayor el número de ausentes y esta condición está sujeta a sus diversos factores.

*“El ausentismo no es un problema específico de un país ni un sector en especial, su presentación se encuentra relacionada con la fuerza laboral y condiciones laborales de este, el cual afecta a cada nación en una magnitud diferente. Bonilla, et al, 2014 en su estudio Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel presentan una lista de los diez*

*países donde más se falta al trabajo por causas comúnmente injustificadas, China: 71 %, Canadá 71%, Estados Unidos 52 %, Reino Unido 43 %; México: 38 %; Noruega 20,3 %, Alemania 18,3 %; a pesar de tener bajas tasas de desempleo y ofrecer salarios atractivos; Finlandia con un 24 % y Australia 58 %, pese a que los trabajadores tienen derecho a 25 días de vacaciones” (Pardo, Bonilla, Carrasco, Florez, Martinez, & Jimenez, 2014)*

*“Un estudio realizado en Colombia por la empresa Kronos a partir de entrevistas con 119 líderes de Recursos Humanos en grandes empresas del país (de entre 100 y 2.500 empleados), aplicadas entre octubre del 2017 y enero del 2018, indica que el agotamiento provoca ausentismo y afecta a 6 de cada 10 compañías en el país”. “El 65% de los consultados contestó que la principal causa es la carga excesiva de trabajo extra, en tanto que para el 32% prima la falta de compensación justa y para el 19% la falta de compañeros que tengan las habilidades requeridas con el fin de cumplir bien su labor. La cuarta razón relevante que mencionaron (18%) es tener un mal jefe”. (Revista Portafolio, 2018)*

La OMS para el 2017 fundamenta que *“la salud de los trabajadores es un requisito previo esencial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico. Por consiguiente, el restablecimiento y el mantenimiento de la capacidad de trabajo es una función importante de los servicios de salud. Las enfermedades no transmisibles de origen ocupacional incluyen el cáncer ocupacional, la bronquitis crónica y el asma causados por la contaminación del aire en el lugar de trabajo y la radiación y las enfermedades no transmisibles relacionadas con el trabajo, así como las cardiopatías y la depresión provocadas por el estrés ocupacional dan lugar a crecientes tasas de enfermedades y bajas laborales prolongadas. A pesar de la*

*incidencia de estas enfermedades, en la mayoría de los países los médicos y las enfermeras no están apropiadamente capacitados para hacer frente a problemas de salud relacionados con el trabajo y muchos países no ofrecen formación de posgrado en salud ocupacional”* (Organización Mundial de la Salud, 2017)

*“Los centros de atención primaria de salud pueden dispensar algunas intervenciones esenciales para proteger la salud de los trabajadores, especialmente el asesoramiento para mejorar las condiciones de trabajo, la detección de enfermedades ocupacionales y la vigilancia de la salud de los trabajadores, si bien en la mayoría de los países la atención se centra todavía en el tratamiento médico, más que en la prevención. Las investigaciones han demostrado que las iniciativas en el lugar de trabajo pueden contribuir a reducir el absentismo por enfermedad en un 27% y los costos de atención sanitaria para las empresas en un 26%.”* (Organización Mundial de la Salud, 2017)

A pesar de que probablemente la mayoría de los países tiene algún tipo de legislación para prevenir este tipo de daños, éstos siguen ocurriendo con una frecuencia alarmante, lo que es más preocupante es que la tasa de accidentes fatales anual estimada por cada 100,000 trabajadores, pasó de un nivel mínimo de <1, a uno mayor de 30, en diferentes países. Y la tasa estimada de accidentes (heridas que requieren al menos tres días de ausencia del trabajo) subió de un nivel mínimo de 600 por año por cada 100,000 trabajadores, a un nivel más alto de 23,000.117 el costo humano y económico de estas frías estadísticas es incalculable.

*“El absentismo laboral es una situación ineludible en las instituciones de salud, no obstante, las acciones dirigidas a su mejoramiento en ocasiones son insuficientes para abordar los múltiples factores que lo originan, generando como consecuencia brechas en la calidad de la atención al usuario y su familia, insatisfacción del cliente interno, detrimento patrimonial y, daño de la reputación institucional, entre otros.” (Cataño, Correa, & Berbesy, 2016)*

*“Los factores que intervienen en el ausentismo laboral, provienen de interacciones complejas entre el individuo y su trabajo. Inclusive, existen determinantes en un nivel “macro” desde el punto de vista social, económico y político, que merecen la pena de ser considerados. Se pueden analizar algunos de los factores determinantes más importantes como: Factores individuales, con relación a la edad, con respecto al sexo, la raza, el nivel de cualificación educativa, el estado de salud; Factores Organizacionales, los llamados factores de riesgo psicolaborales, cada vez más son considerados con un peso importante dentro de los factores determinantes del ausentismo; la alta demanda psicológica, la discriminación, el desequilibrio entre la vida personal y laboral, la baja probabilidad de promoverse y el matoneo, son sólo algunos de los ejemplos que condicionan las ausencias; Condiciones de trabajo, los relacionados con los trabajos nocturnos.” (Sanchez, 2015)*

*“Por otra parte, los de alto riesgo (trabajo en altura, minería, transporte, etc.) y los empleos que implican jornadas extensas, tienen una relación directa con el ausentismo; Existen otros factores externos al individuo y a la organización, que inciden también en el ausentismo. Estos factores podrían considerarse “macro” y por razones obvias, son muchísimo más difíciles de*

*controlar o intervenir, por cuanto muchos de ellos tienen que ver con controles gubernamentales, políticas públicas o cambios en la legislación, o bien, pueden ser impredecibles y de manejo complejo, tales como ciertas condiciones climatológicas, los desastres naturales, las endemias o las epidemias, etc.” (Sanchez, 2015)*

Reporta CEPAL que, 1,5 millones de días de trabajo se pierden al año por la obesidad en Chile, reporte publicado el 3 de Julio de 2017 por Cooperativa.cl. Se estima que al año fallecen cerca de 6.500 hombres y mujeres en plena capacidad laboral por causas asociadas a la obesidad. Y sin dejar de lado que para el 2014 el ausentismo le generó al país un costo en la productividad de 33 millones de dólares.<sup>20</sup>

Y en Venezuela, en el sector público, *“el ausentismo laboral pasó de 13% a más de 40% en solo un año –de marzo de 2017 a marzo de 2018– porque lo que perciben los trabajadores no les alcanza para movilizarse ni tienen con qué pagarles a los transportistas por la escasez de efectivo, aseguró Servando Carbone, coordinador nacional de la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público. Esa cifra significa el fracaso del gobierno, que no ha puesto todo el empeño en mejorar las condiciones del transporte a los trabajadores. La misma política pública está haciendo que se ausenten.” (Seijas, 2018)*

De acuerdo a lo anterior se puede observar parte del panorama que se vive en el mundo en cuanto al ausentismo laboral se refiere, lo cual se puede mirar con gran detalle y ubicarse en la realidad que hoy por hoy existe a lo largo de la extensión que ha tenido este flagelo; y se torna

aún más preocupante desde el hecho de no poder tener una medición real de este comportamiento, debido a que nunca podrá ser completamente objetivo puesto que es un fenómeno multifactorial que comprende la integración de un sin número de causas psicológicas, culturales, organizativas, médicas, sociales y económicas, del trabajador que se ausenta, por lo cual cobra importancia estudiar la prevalencia de este fenómeno, involucrando desde su comportamiento en el tiempo hasta los principales factores en nuestros días, lo cual nos acercaría mucho más a la realidad de este flagelo.

**Planteamiento de la pregunta**

¿Cuáles son los diferentes factores relacionados con el ausentismo laboral más relevantes en el sector salud en Colombia?

**Objetivos****Objetivo general**

- Analizar la información disponible de los factores relacionados con el ausentismo laboral de mayor relevancia en el sector salud en Colombia.

**Objetivos específicos**

- Reconocer los principales factores relacionados con el ausentismo laboral en diferentes países de América Latina
- Identificar los factores relacionados con el ausentismo laboral en el sector salud, en países de América Latina.
- Reconocer los principales factores asociados al ausentismo laboral en el sector salud en Colombia



## Matriz de revisión

NUMERO	NOMBRE DEL TEXTO/ARTICULO	AUTOR	AÑO	OBJETIVOS	METODOLOGIA	PRINCIPALES RESULTADOS	BIBLIOGRAFIA
1	<p>LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y EL AUSENTISMO COMO INDICADORES DE RESULTADO DE GESTIÓN HOSPITALARIA.</p> <p>(Argentina )</p> <p>Artículo científico</p>	<p>Ferreira Junior Roberto Rodney, Paulo Porto Adelino</p>	2018	<p>El objetivo de este estudio fue identificar indicadores de calidad de vida en el trabajo y absentismo como indicadores del resultado de la administración hospitalaria.</p>	Revisión documental	<p><i>Fue importante establecer una propuesta de indicadores de CVL, de aproximación cualitativa, especialmente focalizando la evaluación con ejes temáticos como la integración social, la comunicación interpersonal, la condición y la organización del lugar de trabajo, los derechos de los trabajadores, la motivación y la salud y seguridad en el lugar de trabajo.</i></p> <p><i>En el contexto del absentismo, como se ha expuesto, se verificó para una organización hospitalaria la necesidad de un amplio volumen de Entrenamiento vocacional orientado hacia la atención al paciente, así como otros colaboradores incorporados en la administración y mantenimiento. Porque incluso si el ambiente de trabajo de estos empleados del hospital no se gestiona adecuadamente dentro del campo de la higiene y la seguridad, van a estar expuestos a riesgos profesionales inherentes a las actividades profesionales y en consecuencia a absentismo, cuya clasificación puede ser: pequeño ausentismo (0 a 1 días), mediano (3 de los 4 días) y ancho (de 5 a 15 días). Con este fin, se evidenció la necesidad de algunos indicadores</i></p>	<p><a href="https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/articlos/view/2877/4098">https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/articlos/view/2877/4098</a></p>

						<p>para la gestión del programa a distancia, teniendo en cuenta: el monitoreo diario de los certificados, la historia laboral de cada indicador de absentismo laboral por meses / años, el absentismo total por sector / cid / mes / año, señalando que tales indicadores son sugerencias de Comité de Asociación Médica Sub Internacional, que refleja de inmediato la importancia de las evaluaciones de los CVL y el absentismo, ya que los indicadores de desempeño de la gestión hospitalaria puedan ser instrumentos realmente eficaces de gestión. (Ferreira &amp; Porto, 2018)</p>	
2	<p>“Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena”,</p> <p>(Colombia)</p> <p>Proyecto de Grado</p>	<p>Jimenez Villalba Susana, Marrugo Jaraba Ruby Alejandra,</p>	2017	<p>Analizar los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena</p>	<p>Investigación es de carácter cualitativo y analítico.</p>	<p>La muestra que se tomó como base para la investigación del año 2016, presentó un total de 367 incapacidades, que de acuerdo al índice frecuencia se dieron en promedio 440 incapacidades por 200.000 horas hombres trabajadas, con picos en los meses de febrero, junio y agosto.</p> <p>El estudio demuestra que la causa más recurrente de las ausencias en el personal operativo regional bolívar corresponde a los problemas al interior del hogar o de carácter personal, ya sean de tipo económico o social, este tipo de dificultades afectan la parte emocional y motivacional de cualquier trabajador, lo que conlleva a que el rendimiento laboral sea deficiente, afectando la productividad en la organización. (Jimenez &amp;</p>	<p><a href="http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/5553/1/TESES%20ANALISIS%20DE%20AUSENTISMO%20LABORAL%20FUNDACION%20SERSOCIAL%20CARTAGENA.pdf">http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/5553/1/TESES%20ANALISIS%20DE%20AUSENTISMO%20LABORAL%20FUNDACION%20SERSOCIAL%20CARTAGENA.pdf</a></p>

						<i>Marrugo, 2017)</i>	
3	<p>Caracterización del ausentismo laboral en una ips de Manizales, Caldas, 2017.</p> <p>(Colombia)</p> <p>Proyecto de Grado</p>	<p>Echeverri Hernandez Jeimy Tatiana, Hernandez Osorio Luisa Maria, Martinez Quintero Beider German</p>	2017	<p>Caracterizar el ausentismo laboral en una IPS de la ciudad de Manizales, Caldas, en el año 2016.</p>	<p>Estudio de tipo observacional descriptivo.</p>	<p><i>LA IPS. Es una empresa donde predomina la presencia de mujeres y que la mayoría de su personal es joven. Además, presenta hábitos relativamente saludables en sus tiempos libres. Es importante anotar que según los resultados se ausentan más las mujeres que los hombres, destacándose que del total de mujeres empleadas el 62.5 % se ausentan y del total de hombres empleados, el 40 % se ausentan. Estos resultados tienen concordancia con las estadísticas mundiales y obteniéndose en este contexto que La causa principal del ausentismo en esta IPS es por enfermedad general, siendo la diarrea y la gastroenteritis el diagnóstico más común en las personas incapacitadas. (Echeverri, Hernandez, &amp; Martinez, 2017)</i></p>	<p><a href="http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1717/Jeimy%20Tatiana%20Echeverri%20Hernandez%20BeiderGerman.pdf?sequence=3&amp;isAllowed=y">http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1717/Jeimy%20Tatiana%20Echeverri%20Hernandez%20BeiderGerman.pdf?sequence=3&amp;isAllowed=y</a></p>
4	<p>Causas de ausentismo laboral en el personal de planta del hospital San Jorge en el año 2017.</p> <p>(Colombia)</p> <p>Proyecto de Grado</p>	<p>Aguirre Ramírez Catalina, Martínez García Carla Johana,</p>	2017	<p>Establecer cuáles son las causas del ausentismo laboral en los trabajadores de planta del Hospital San Jorge en la ciudad de Pereira en el año 2017.</p>	<p>Estudio descriptivo.</p>	<p><i>Encontrándose que un 92,75% del ausentismo tuvo su origen en enfermedades comunes, un 6,38% se presentó por accidentes de trabajo y un 0,87% por incidentes laborales. En cumplimiento al primer objetivo específico se logró identificar las enfermedades asociadas al ausentismo laboral en los trabajadores de planta del hospital San Jorge en la ciudad de Pereira, en el año 2017, para lo cual se logró establecer que la causa principal del ausentismo en este hospital es el embarazo, partos por cesárea y licencias de maternidad, la</i></p>	<p><a href="http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1935/Catalina%20Aguirre%20Ramirez.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1935/Catalina%20Aguirre%20Ramirez.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a></p>



	(Colombia)  Proyecto de Grado	Shirley Hivania,		colombiano para el año 2016		<i>plan de acción acorde a los factores de riesgo evidenciados como relevantes en la caracterización de ausentismo laboral. (Forero, Nuñez, &amp; Patiño, 2016)</i>	
7	Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016  (Colombia)  Artículo científico	Catano Saldarriaga, Edwin Alexis; Correa Gonzalez, Elizabeth y Berbesi Fernandez, Dedsy Yajaira.	2016	Identificar los factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud.	Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal.	<i>Al realizar este estudio se identificó que los factores que más se asocian al hecho de que los empleados presenten absentismo laboral por incapacidad médica fueron: el bajo nivel educativo, tener un cargo laboral de apoyo y desempeñar funciones en el área asistencial, es decir que aquellas personas que prestan un servicio directo a los pacientes, tienen una mayor probabilidad de absentismo laboral; con un efecto heterogéneo en los objetivos de la organización, incidiendo en la calidad, productividad y competitividad de las instituciones de salud. (Cataño, Correa, &amp; Berbesy, 2016)</i>	Disponible en: < <a href="http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0465-546X2017000400311&amp;lng=es&amp;nrm=iso">http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0465-546X2017000400311&amp;lng=es&amp;nrm=iso</a> >. ISSN 1989-7790.
8	FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE QUIRÓFANO DE UN HOSPITAL MATERNO INFANTIL UBICADO EN GUACARA- ESTADO CARABOBO.	Aular Maricarmen	2016	Diagnosticar la situación actual del ausentismo laboral presente del personal de enfermería en el área de quirófano del hospital materno infantil Julia Benítez ubicado en Guacara- Estado Carabobo	El tipo de investigación en el que se desarrolla el presente trabajo de grado, es de carácter descriptivo - analítico, no experimental,	<i>A través de la aplicación del instrumento se pudo diagnosticar que, la mayoría de los empleados de enfermería en el área de quirófano del hospital materno infantil Julia Benítez ubicado en Guacara- estado Carabobo faltan a su puesto de trabajo por no sentirse motivados con relación a las diversas funciones que ejecutan dentro de su área laboral. De igual manera otros expresan que su ausentismo laboral es por factores externos como el transporte, permisos siendo estos justificados. Destacando así que los aspectos nombrados anteriormente representan los principales motivos que genera el</i>	<a href="http://mriuc.buc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4277/aularm.pdf?sequence=1">http://mriuc.buc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4277/aularm.pdf?sequence=1</a>

	(Venezuela)					<p><i>ausentismo laboral en la institución de salud. Se pudo observar de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta que una de las causas principales es la falta de motivación al ejecutar sus funciones, así como la relación personal con sus superiores, lo cual crea un ambiente laboral no agradable donde no se participa activamente ni se toman decisiones. Por ello los gerentes de estos grupos organizativos deben trabajar en función a sus trabajadores donde la comunicación, las condiciones del ambiente de trabajo, reconocimiento y la capacitación sean las herramientas principales en las actividades planificadas dentro de su área laboral. Concluyendo así que la motivación influye en la conducta de un trabajador el cual sino se siente motivado puede traer como consecuencia el ausentismo laboral y de esta forma generar un cambio poco efectivo con relación a su desempeño, como se puede visualizar en el al personal de enfermería en el área de quirófano del hospital materno infantil Julia Benítez ubicado en Guacara- estado Carabobo donde el público que goza de este servicio manifiesta muchas quejas y reclamos a esta situación.</i></p> <p>(Aular, 2016)</p>	
9	Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo.	García Chávez, Víctor Hugo; Martínez Sánchez, Rebeca	2016	cuestionar el paradigma existente que un trabajador se ausenta por enfermedad	Estudio de tipo descriptivo y correlacional.	El estudio deja en claro que la principal razón por la que se ausentan los trabajadores no es la presencia de enfermedad, sino la decisión, es decir la voluntad del trabajador de laborar, y ello aplicará tanto al esquema	Disponible en: <a href="http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=504551173001">http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=504551173001</a>

	(México)			debido a una pérdida de salud (física) y evaluar la asociación que las ausencias por causa distinta a enfermedad (ej. ausencias injustificadas) guardan con el nivel de salud		tradicional de presentarse físicamente al lugar de trabajo o bien, en un esquema de teletrabajo la voluntad de cumplir con las metas planteadas. Independientemente del enfoque que las empresas decidan usar para abordar el problema, el primer paso que deberán dar es replantearse la forma en que perciben el ausentismo y terminar con el paradigma existente donde la organización no tiene forma de incidir sobre el ausentismo por enfermedad general, además de reconocer que el bienestar emocional de sus trabajadores impacta en la competitividad de la organización, quizá aún más cuando se analizan las formas no tradicionales de trabajo. (García & Martínez, 2016)	DOI: 10.17163/ret. n11.2016.01 23
10	INCIDENCIA DE AUSENTISMO LABORAL Y FACTORES DETERMINANTES EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL ZONAL ESPECIALIZADO EN ONCOLOGIA”LUCIANO FORTABAT” DE OLAVARRIA.  (Argentina)	Ferraro, Carlos.	2016	Describir el ausentismo e identificar los factores determinantes del ausentismo laboral no programado del personal de enfermería que se desempeña en el Hospital Zonal especializado en oncología “Luciano Fortabat” de la ciudad de Olavarría.	Se realizó una investigación descriptiva, cuantitativa de corte transversal y retrospectiva.	<i>La incidencia de ausentismo de los enfermeros del hospital de Oncología es media baja, resultando significativamente mayor en trabajadores de sexo femenino, mayores de 45 años. Respecto al tiempo de actuación, se observó que el ejercicio profesional continuo en la asistencia de enfermería a lo largo de los años, puede causar desgaste físico y mental del agente, generando ausencias por enfermedad, con predominio de patologías psiquiátricas; a su vez confluyeron factores de insatisfacción como bajos salarios y relaciones interpersonales regulares. El ausentismo laboral en enfermería constituye un problema importante lo que requiere abordaje preventivo y de control de riesgos. Está condicionado por factores tanto</i>	<a href="http://capacit asalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf">http://capacit asalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf</a>





	empleados públicos hospitalarios.  (Argentina)  Artículo Científico	Susana, Castro Olivera, Carlos, Sánchez, Augusto, Ceballos, Blanca Haydee, Pianesi, María Ester, Malarczuk, Cristina, Bonneau, Graciela Alicia, Albrekt, Ana Lía, Bollati, Estela, Sánchez, Andrea,		según causalidad y su relación con edad, sexo, nivel de instrucción, ocupación y factores de riesgo cardiovascular en empleados públicos hospitalarios.	descriptivo para determinar la frecuencia de ausentismo laboral y analítico, observacional, prospectivo, de cohorte para evaluar el valor predictivo de las distintas variables analizadas.	<i>presentaban hipertensión arterial son los que demandaron un mayor número de días de ausencia. Por análisis multivariado, en los trabajadores de Posadas, el sexo femenino, la ocupación de enfermería y la diabetes se relacionaron con mayor ausentismo, no encontrando en la bibliografía estudios que realicen análisis similares en personal de salud. En Argentina existen pocos estudios realizados con diseño de cohorte. En este trabajo hubo limitaciones, como el escaso número de trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión. A pesar de las limitaciones planteadas, todas las profesiones estuvieron representadas en la cohorte y la distribución por sexo, en su mayoría femenino, se corresponde con la distribución presente en la población hospitalaria. Los estudios epidemiológicos en el medio laboral tienen numerosas ventajas. Entre ellas, la facilidad para acceder a población de edades medias de la vida que pasa la mayor parte del tiempo en el trabajo, siendo esta población difícil de acceder en estudios de base poblacional, e incluso en estudios clínicos, cuando lo que se investiga son factores de riesgo o enfermedades menos graves (34). Se puede concluir que luego de diez años de seguimiento a un grupo de empleados públicos hospitalarios, el ausentismo por enfermedad fue de 2 días/año y se debió principalmente a enfermedades osteoarticulares y depresión y se asoció de forma</i>	<a href="http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53546180007">www.redalyc.org/articulo.oa?id=53546180007</a> ISSN 0325-2957
--	---	---	--	---	---	---	---

						<p><i>significativa con el sexo femenino, la ocupación de enfermería y la presencia de diabetes. Estos hallazgos servirán de sustento a las autoridades hospitalarias para implementar un programa de atención integral dirigido a estos trabajadores.</i></p> <p>(Castillo, Castro, Sanchez, Ceballos, &amp; Pianesi, 2016)</p>	
13	<p>Caracterización del Ausentismo Laboral por Causas Médicas en una Empresa de Telecomunicaciones a Nivel nacional.</p> <p>(Colombia)</p> <p>Artículo Científico</p>	<p>Herrera Sánchez, Francia Carolina. González Escobar, Margia Alexandra.</p>	2015	<p>Caracterizar el ausentismo laboral por causa médica de una empresa de telecomunicaciones.</p>	<p>Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal.</p>	<p><i>Las principales causas de ausentismo de origen médico para los periodos estudiados fueron las patologías asociadas al sistema osteomuscular, como dorsalgias, lumbagos, fracturas y heridas musculares. Predominan durante todos los semestres, las incapacidades menores a tres días, las generadas en los trabajadores de cargo operativo al igual que las del género masculino El comportamiento de las tasas globales de ausentismo por enfermedad general, accidente de trabajo y enfermedad laboral evidencia un incremento progresivo en los resultados del periodo 2012 comparados con los del 2014. (Herrera &amp; Gonzalez, 2015)</i></p>	<p><a href="http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10188/52027582-2015.pdf">http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10188/52027582-2015.pdf</a></p>
14	<p><b>Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público</b></p> <p>(Chile)</p> <p>Artículo Científico</p>	<p>Medoza Llanos Rodolfo</p>	2015	<p>Determinar si la satisfacción laboral, el clima psicológico, el nivel jerárquico y la edad predicen el ausentismo causado por las bajas por enfermedad.</p>	<p>Estudio de carácter transversal, descriptivo, correlacional y no experimental.</p>	<p><i>Se puede establecer que la edad no aparece como un predictor de ausentismo estable según género, pues las relaciones son distintas para hombres y mujeres, pero coincide con lo reportado por estudios anteriores 16, 17, aun así, solo explica un porcentaje menor del ausentismo, lo que coincide con planteamientos anteriores de que en ninguno de los casos su inclusión en un modelo aumenta de manera significativa la</i></p>	<p><a href="http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S00349887201500080010">http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S00349887201500080010</a></p>

						<p>varianza explicada.</p> <p><i>Las diferencias que se observan respecto del nivel jerárquico y el impacto que genera la satisfacción laboral y el clima psicológico, orientan a pensar que los hombres estarían más determinados a permanecer en su trabajo por su posición por sobre las otras variables.</i></p> <p><i>En el caso de las mujeres su ausentismo estaría mayormente relacionado con su nivel de insatisfacción y del clima psicológico percibido, independiente del nivel jerárquico que posean dentro de la organización.</i></p> <p><b>Se puede concluir que aquellos trabajadores que no están satisfechos con su trabajo tienen tasas más altas de ausentismo, siendo más débiles en hombre que en mujeres.</b> (Mendoza, 2015)</p>	
15	<p>“El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya”.</p> <p>(Uruguay)</p>	<p>Camarota Rosana, Pardiñas Virginia,</p>	2015	<p>El objetivo general del presente estudio fue el de caracterizar los factores del ausentismo laboral en los Policías dependientes de la Jefatura de Policía de Montevideo División IV y su comportamiento durante el período comprendido entre Marzo del año 2013 y Marzo del</p>	<p>Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal, retrospectivo.</p>	<p><i>El siguiente estudio es original, no existiendo estudios tanto a nivel nacional como regional sobre la temática que hemos elegido investigar. La franja etaria que más se certifica es entre 18 a 27 años de edad. Las razones por las que se certifican con mayor frecuencia son las patologías respiratorias y/u osteoarticulares. Predominando el ausentismo en los meses de junio, julio y agosto, fechas que se correlacionan con la mayor incidencia de infecciones respiratorias en época invernal. Se identificó que de acuerdo al grado jerárquico se certifica en su mayoría el personal subalterno y dentro de ellos los Agente</i></p>	<p><a href="http://www.um.edu.uy/docs/ausentismo_laboral.pdf">http://www.um.edu.uy/docs/ausentismo_laboral.pdf</a></p>

	Artículo Científico			año 2014.		<p><i>de Segunda y Primera Clase. La duración media de las ausencias laborales fueron de 4,14 días promedio. Al comparar estos indicadores con los encontrados en los estudios citados en los antecedentes de la investigación observamos similitudes en cuanto a las patologías causantes del ausentismo laboral, cifras, etc; a pesar de tratarse de poblaciones diferentes a la estudiada en esta oportunidad.</i></p> <p>(Camarota &amp; Pardiñas, 2015)</p>	
16	<p>RELACIÓN ENTRE AGENCIA DE AUTOCUIDADO Y AUSENTISMO EN TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN UNA EMPRESA DE BOGOTÁ, COLOMBIA</p> <p>(Colombia)</p> <p>Proyecto de Grado</p>	<p>Durán Gallego Paula Andrea, Dussán López Rosa Elena, Gutiérrez Rodríguez Diana Marcela, Zúñiga Alfonso Germán Andrés.</p>	2014	<p>Establecer la relación entre agencia de autocuidado y el ausentismo de los trabajadores de una empresa del sector de la construcción en Bogotá, Colombia, en los últimos seis meses.</p>	<p>Este estudio es de enfoque cuantitativo, correlacional.</p>	<p><i>De acuerdo a los datos obtenidos, dando cumplimiento al objetivo de caracterización del ausentismo y sus causas, se concluyó que las principales causas por las cuales los trabajadores del sector de la construcción se ha ausentado de su trabajo son: la ausencia por enfermedad común (29,25%) y las dificultades con el medio de transporte (21,77%) y atención de responsabilidades familiares (18,37%). Al profundizar en las causas de ausentismo laboral se observó que la causa médica certificada (35,1%), en su mayoría se ausentan más de 8 horas y tiene la mayor cantidad de veces por ausencias, generando un impacto en la productividad de la constructora, además de las diferentes dificultades para conseguir un reemplazo y su capacitación, aspecto que posiblemente pueda llevar a desmejorar la calidad de los procesos de la obra.</i></p> <p><i>Pero al mismo tiempo se pudo</i></p>	<p><a href="https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15536/DuranGallegoPaulaAndrea2014.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15536/DuranGallegoPaulaAndrea2014.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a></p>

						<p>concluir que no existe dependencia ni diferencia estadísticamente significativa entre la valoración de agencia de autocuidado y el ausentismo; por tanto que el trabajador se ausente no afecta su valoración de agencia de autocuidado, aunque los ausentistas constituyen una muestra más homogénea que los no ausentistas en esta variable, que son una muestra más heterogéneas en la valoración. (Durán, Dussán, Gutierrez, &amp; Zuñiga, 2014)</p>	
17	<p>CARACTERIZACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE EN CARTAGENA EN EL PERIODO DE SEPTIEMBRE 2012 A SEPTIEMBRE 2013.</p> <p>(Colombia)</p> <p>Proyecto de grado</p>	<p>LunaGuzman Reina Milena Brokate Moran Federico José.</p>	2014	<p>Determinar las diferentes características que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Universitario del Caribe de Cartagena, en el periodo septiembre 2012 a septiembre 2013 con el fin de establecer estrategias que permitan disminuir la tasa de ausentismo.</p>	<p>Se realizó un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y analítico de corte retrospectivo,</p>	<p>La principal causa de ausentismo en la población de estudio fue la enfermedad general, siendo el sistema gastrointestinal el más afectado, seguido del osteomuscular. • Los servicios afectados principalmente por este fenómeno fueron hospitalización y urgencias. • Dentro de los factores de riesgo detectados se encuentran la no disponibilidad de una cafetería para los empleados y el estrés • La tasa global de ausentismo es de 20.46, porcentaje. Una tasa muy alta en relación con otros tipos de ausentismo de instituciones de salud a nivel mundial. • El ÍNDICE DE FRECUENCIA: Que es la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores de bajo riesgo. Con resultado de 5.11 El Índice de Frecuencia es la relación de ausentismo con número de horas trabajadas de personal de bajo riesgo laboral, el resultado está dos puntos por encima de lo estandarizado. • El</p>	<p>Luna Guzman Reina Milena Brokate Moran Federico José. <a href="http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2779/1/MONOGRAFIA%20UDC%20-%20CORTE%20XXI.pdf">http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2779/1/MONOGRAFIA%20UDC%20-%20CORTE%20XXI.pdf</a></p>

						<p><i>ÍNDICE DE DURACIÓN DE MEDIA DE LA BAJA O PROMEDIO DE DURACIÓN DEL PERIODO DE AUSENCIA: Es la relación de días perdidos y el número de episodios del ausentismo. Con resultado de 1.27 %.</i></p> <p><i>El periodo de días perdidos en promedio por los episodios de ausentismo es de 1.27 %, un tanto por encima de la media promedio de ausentismo en general • El ÍNDICE DE SEVERIDAD O GRAVEDAD: Es la relación de números de días perdidos sobre el total de horas-hombres trabajados. Con resultado de 7.13 %. El resultado de índice de severidad es de 7.13 por ciento, que refleja el número de días perdidos en relación al número de horas programas para laborar, este indicador está por encima de lo estandarizado en 2.5 % (Luna &amp; Brokate, 2014)</i></p>	
18	<p>RELACIÓN ENTRE EL AUSENTISMO LABORAL Y LOS SÍNTOMAS MÚSCULO-ESQUELÉTICOS EN TRABAJADORES DE LA SALUD DE UNA INSTITUCIÓN PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA.</p>	<p>Naranjo Restrepo Diana I, Silva Castaño Isaut,</p>	2014	<p>establecer la relación entre los síntomas musculoesqueléticos y el ausentismo laboral en una IPS de Bogotá D.C. especializada en salud sexual y reproductiva, teniendo en cuenta el tipo de trabajo y hábitos en la práctica de actividad física del personal.</p>	<p>Se realizó un estudio de corte transversal.</p>	<p><i>Se evidenció porcentajes muy superiores a los consultados en publicaciones similares, por lo que se recomienda implementar, incentivar y realizar seguimiento a los programas de vigilancia Epidemiológica. No se encontró similitud de sintomatología por área anatómica con otros estudios, que generen ausentismo referente a la encontrada en la literatura. Los síntomas osteomusculares en cuello, espalda lumbar y muñeca derecha persisten en la</i></p>	<p><a href="http://revista.medicina.net/ojsanm/index.php/Medicina/article/view/22/119">http://revista.medicina.net/ojsanm/index.php/Medicina/article/view/22/119</a></p>

	(Colombia)					<p><i>problemática en el ámbito laboral, lo cual requiere profundizar estudios referentes a este riesgo, para el desarrollo y afinamiento de estrategias.</i></p> <p><i>Los síntomas osteomusculares son de alta prevalencia y de riesgos multifactoriales lo que dificulta el control de los mismos.</i></p> <p><i>Se recomienda establecer programas educativos basados en la prevención de síntomas osteomusculares, especialmente en cuello, mano o muñeca y rodilla para disminuir el ausentismo laboral. (Naranjo &amp; Silva, 2014)</i></p>	
19	<p>Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado.</p> <p>(Colombia)</p> <p>Artículo Científico</p>	<p>Bonilla Serrano Diana Carolina, Carrasco Espitia Lina Marcela, Flórez Cuestas Angélica María, Martínez Barbosa Lina Paola, Pardo Fagua Claudia Marcela, Jiménez Barbosa Wilson Giovanni</p>	2014	<p>Establecer cuáles son las motivaciones de los profesionales de la salud en el Hospital Vista Hermosa nivel I, entidad de salud del Estado para ausentarse de sus turnos programados. Materiales y métodos: este estudio pretende un alcance técnico, requiere del análisis cualitativo y cuantitativo de las variables que intervienen en la</p>	<p>Este estudio desarrolló un diagnóstico basándose en un análisis cualitativo y cuantitativo.</p>	<p><i>“El estudio descubrió que las principales causas de ausentismo en el CAMI Vista Hermosa fueron incapacidad por enfermedad, retraso o ausencia por trabajo extra y calamidad doméstica, lo que concierne directamente al hecho de que la empresa pertenece al sector de la salud, donde existe una carga laboral fuerte y una cultura de tener uno o más trabajos al mismo tiempo, además de los turnos de fin de semana, noches y festivos. El personal de salud se integra en su mayoría por mujeres (en relación de 2,3 por cada hombre); sin embargo, la cifra de ausencias es más alta en los hombres en edad de vida media, que cuentan con otros trabajos o que manifiestan problemas de salud. En las mujeres, en cambio, se observa que la calamidad doméstica es la principal</i></p>	<p><a href="https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/sv/article/view/2695/2429">https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/sv/article/view/2695/2429</a></p>

				satisfacción laboral de los empleados del centro de atención médica inmediata (CAMI) Vista Hermosa.		<i>razón para faltar al trabajo. Se destaca que el grado de satisfacción y el ambiente laboral son factores determinantes para presentar mayor o menor ausentismo laboral (Adecco, 2012), lo que se ratifica en el CAMI Vista Hermosa, ya que se observó que existe un grado de satisfacción y de expectativas alto, lo cual hace que el porcentaje de ausencias sea bajo y que se presenten por causas de fuerza mayor. En conclusión, a pesar de los resultados favorables en el componente de satisfacción, la evidencia cuantitativa relacionada con el ausentismo pone de manifiesto la necesidad de fortalecer en el interior de la institución estrategias y medios de motivación para los trabajadores de la salud a fin de disminuir las ausencias laborales, ya que, a pesar de las políticas implantadas por el hospital, sigue preocupando el alto porcentaje de ausentismo". (Pardo, y otros, 2014)</i>	
20	Absentismo en el equipo de enfermería en el ambiente hospitalario.  (Brasil)  Artículo Científico	Trindade, Leticia de Lima; Grisa, Caroline Camillo; Ostrovski, Vanessa Paula; Adamy, Edlamar Kátia; Ferraz, Lucimare; Amestoy, Simone	2014	Examinar las causas de absentismo entre el personal de enfermería de un hospital público	Estudio descriptivo cuantitativo.	<i>"El estudio permitió identificar que el absentismo en el equipo de enfermería se distribuye de forma compleja, pero involucra aspectos relacionados especialmente a las condiciones de trabajo, perfil y singularidades de los trabajadores. En cuanto al turno de trabajo, la mayoría de las faltas ocurrió en el periodo nocturno (39,4%), seguido del turno matutino (24,1%), vespertino (20,9) y de los trabajadores que ejercen actividades en el horario comercial (11,9%). Entre las 1.378 personas estudiadas se encontraron 405 enfermedades,</i>	Disponible en: < <a href="http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1695-61412014000400008&amp;lng=es&amp;nrm=iso">http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1695-61412014000400008&amp;lng=es&amp;nrm=iso</a> >. ISSN 1695-6141



		Coelho y Bordignon, Maiara.				<p><i>destacando las enfermedades infecciosas y parasitarias, entre ellas las intoxicaciones alimentarias bacterianas, las diarreas y gastroenteritis de origen infeccioso, totalizando 4% del total de causas de absentismo. La dorsalgia (enfermedad del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo) alcanzó una tasa de 2,8% de los profesionales que se ausentaron del trabajo y la escleritis y episcleritis alcanzaron 2% de los registros.</i></p> <p><i>También, destacaron entre la diversidad de patologías que acometieron al equipo de enfermería en el escenario investigado, los episodios depresivos (1,8%). Estos aspectos refuerzan la relevancia de este estudio y de la realización de otros, con miras a fomentar estrategias que promuevan la calidad de vida del equipo de enfermería en el ambiente hospitalario". (Trindade, Grisa, Ostrovsky, Adamy, &amp; Ferraz, 2014)</i></p>	
--	--	-----------------------------	--	--	--	--	--

**Tabla 1: Matriz de revisión**

Fuente: UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA

## Marco de referencia

### Marco conceptual

*“El contexto histórico del ausentismo data de alrededor del siglo XVII, cuando los señores feudales irlandeses abandonaban sus tierras para asentarse en Inglaterra por razones de seguridad. El término “ausentista” fue acuñado posteriormente para el ámbito laboral. A su vez, por la misma época, existió una bebida denominada “absenta” que, luego de ser consumida en exceso por los trabajadores de las fábricas, causaba ausencia al trabajo debido a su contenido de alcohol. En el siglo XVIII, muchos empleados de la industria textil abandonaron sus telares en protesta por las largas jornadas, lo cual coincidió con el inicio de la revolución industrial”.*  
(Sanchez, 2015)

La forma de ausente se registró por primera vez hacia 1443 y según la OIT es “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define ausentismo laboral como: “La falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como: Enfermedad cualquiera que sea su duración y carácter común, profesional, accidente

laboral, no incluidas las visitas médicas, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral.<sup>7</sup>

La palabra “absentismo laboral”, se puede decir que quedó definitivamente reservada para referirse al fenómeno creciente de faltar al trabajo por parte de quiénes son asalariados, en el III Symposium Internacional sobre Absentismo Industrial, celebrado en Sao Paolo (Brasil), en septiembre de 1972 el cual propuso que “...la falta del trabajador a su trabajo, cuando se espera que asista al mismo y por cualquier razón no lo hace, se denominará así, bien sea médica o de otro tipo”.

Las causas del ausentismo pueden ser involuntarias, como los problemas de salud o las derivadas de situaciones familiares u obligaciones legales; otras, por el contrario, pueden tener su origen en la voluntad del individuo. (*Forero\_Nunez\_Patino\_2016*).<sup>14</sup>

**Ausentista.** Definido como la persona que presenta repetidos episodios de ausencia de corta duración (menos de cuatro días), en un número superior a la mediana (37).<sup>14</sup>

**Accidente de Trabajo.** Toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo, incluido los daños, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo (36).<sup>14</sup>

**Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.<sup>39</sup>

**Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.<sup>39</sup>

**Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.<sup>39</sup>

**Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte, de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.<sup>39</sup>

**Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.<sup>39</sup>

**Actitudes:** Es el comportamiento en particular y habituales de un individuo, ya sean favorables o negativas, respecto a personas, objetos o acontecimientos, las cuales reflejan la opinión sobre algo.<sup>25</sup>

**Ausentismo Laboral.** Término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización. Faltas o ausencias de los empleados al trabajo. Es decir, es la suma de los períodos en que los empleados de la organización están ausentes del trabajo, ya sea por falta o por tardanza, debido a la mediación de algún motivo. Es decir, es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un Determinado centro de trabajo, justificadas o no (17).<sup>14</sup>

**Bombín:** Dentro del ambiente de trabajo puede llegar a producirse un tipo de violencia psicológica caracterizada por una intención discriminatoria hacia un trabajador por parte de sus superiores o incluso de sus propios compañeros (3).<sup>14</sup>

### **Clasificación del ausentismo laboral**

**Ausentismo justificado:** El que se produce con autorización.

**Ausentismo injustificado:** Las faltas del trabajador cuando no avisa, y por lo tanto, no hay autorización. Otra clasificación del ausentismo según Sánchez, 2015:<sup>31</sup>

El ausentismo se puede clasificar de múltiples maneras, las siguientes son algunas formas de clasificación:

**1. Según su origen:** éste puede clasificarse en ausencias de origen médico (Ej: Apendicitis aguda) o de origen no médico (Ej: ausencia al trabajo por una situación familiar particular como enfermedad de los hijos).

**2. Según las causas amparadas por la ley:** las ausencias pueden ser legales (Ej: calamidad doméstica) o ilegales (Ej: falta al trabajo no justificada).

**3. Según la decisión del trabajador:** el ausentismo puede ser voluntario (Ej: ausencia por paro cívico) o involuntario (Ej: ausencia por falta de motivación).<sup>31</sup>

**Clima organizacional:** Son las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Eumed. (2012).

**Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el

apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

**Conducta:** Cualquier cosa que hace una persona, como hablar, pensar o soñar despierto. La acción resultante de una actitud. (Gibson, Ivancevich y Donelly, 1.996, p. 873). Impuntualidad: Es la no comparecencia al lugar de trabajo en el horario establecido” (Def. Óp.)

**Costos del ausentismo laboral:** El cálculo real de los costos del ausentismo es muy difícil de conseguir, teniendo en cuenta la complejidad de este fenómeno. Se reconocen los costos directos, que son más sencillos de calcular, y los costos indirectos, que usualmente se estiman con base en el tipo de empresa y el sector productivo de que se trate.

**Costos directos:** En Colombia, los costos directos incluyen: el cubrimiento del salario base de cotización para los casos de origen laboral amparados, por parte del sistema de riesgos laborales, y las prestaciones por incapacidades médicas de origen común hasta de dos días de duración, por parte de la empresa (Decreto 2943 de 2013) (39); el salario total en el primer día de un accidente de trabajo y del primer día de diagnóstico de una enfermedad profesional (Decreto 1295 de 1994); el salario total en permisos o licencias remuneradas; el pago de horas extras para el personal que cubre al ausente; y las horas adicionales pagadas a los supervisores que asumen el problema del ausentismo (NTC 3793).

**Costos indirectos:** Se estima que el costo indirecto puede corresponder a 1,5 a 7 % del costo directo, basado en la actividad económica de la empresa y los ingresos netos que esta genere. Los costos indirectos están relacionados con la pérdida en la producción, los retrasos en la entrega del producto, la pérdida de clientes por incumplimiento, la reprogramación en los procesos productivos, y el desgaste administrativo por selección y entrenamiento de nuevo personal, para citar algunos ejemplos .<sup>31</sup>

**Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.<sup>39</sup>

**Desempeño:** Es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa. Bittel (2000:44).<sup>2</sup>

**Determinantes del Ausentismo Laboral:** Los factores que intervienen en el ausentismo laboral, provienen de interacciones complejas entre el individuo y su trabajo (3). Inclusive, existen determinantes en un nivel “macro” desde el punto de vista social, económico y político, que merecen la pena de ser considerados (12), entre los que se mencionan los más relevantes según la revisión hecha por Sánchez, 2015.<sup>31</sup>



- Factores individuales: con relación a la edad, con respecto al sexo, la raza, el nivel de cualificación educativa, el estado de salud.
- Factores organizativos: los llamados factores de riesgo psicolaborales, cada vez más son considerados con un peso importante dentro de los factores determinantes del ausentismo; la alta demanda psicológica, la discriminación, el desequilibrio entre la vida personal y laboral, la baja probabilidad de promoverse y el matoneo, son sólo algunos de los ejemplos que condicionan las ausencias.
- Condiciones de trabajo: los relacionados con los trabajos nocturnos, los de alto riesgo (trabajo en altura, minería, transporte, etc.) y los empleos que implican jornadas extensas, tienen una relación directa con el ausentismo.
- Factores determinantes del presentismo: es cuando en muchas ocasiones, el trabajador tiene temor de perder su trabajo o decide no ausentarse, para evitar repercusiones económicas en su salario, evitar incomodidad en el ambiente laboral o, simplemente, porque considera que su condición de salud no limitará su quehacer.

Factores del Ausentismo Laboral Para Chiavenato (2000:2007), los principales factores de ausentismo son:

- Enfermedad comprobada - Enfermedad no comprobada. - Diversas razones de carácter familiar.
- Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor. - Faltas voluntarias por motivos personales. - Dificultades y problemas financieros. - Problemas de transporte. - Baja motivación para trabajar. - Clima organizacional insostenible. - Falta de adaptación del trabajador a su

puesto de trabajo. - Escasa supervisión de la jefatura. - Políticas inadecuadas de la organización.

- Accidentes de trabajo.

**Eficacia:** La palabra “eficacia” viene del Latín *efficere* que, a su vez, es derivado de *facere*, que significa “hacer o lograr”. El Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española señala que “eficacia” significa “virtud, actividad, fuerza y poder para obrar”. María Moliner interpreta esa definición y sugiere que “eficacia” “se aplica a las cosas o personas que pueden producir el efecto o prestar el servicio a que están destinadas. Mokate (1999:106).<sup>2</sup>

**Eficiencia:** la eficiencia consiste en “la virtud para lograr algo. Relación existente entre el trabajo desarrollado, el tiempo invertido, la inversión realizada en hacer algo y el resultado logrado. Productividad. Mokate (1999:107).<sup>2</sup>

**Enfermedad Común.** La enfermedad común es una alteración de la salud del trabajador, cualquiera que sea su causa, siempre que no tenga su origen en el trabajo, que le imposibilita temporalmente para prestar sus servicios a la empresa (36).<sup>14</sup>

**Enfermedad Profesional.** Definida como toda la que se contrae con ocasión del trabajo realizado y que este provocada por la acción de determinados elementos o sustancias (36).<sup>14</sup>

**Estrés:** Por estrés se entiende un conjunto de situaciones físicas o psíquicas de carácter estimulante que producen tensión (3).<sup>14</sup>

**EPS:** Una entidad promotora de salud conocida en sus siglas como EPS, son empresas del Sistema de Salud en Colombia, las cuales no prestan servicios médicos, sino que promueven dichos servicios a usuarios en un esquema de aseguramiento.<sup>9</sup>

**Incapacidad Temporal:** Es la situación en la que se encuentran los trabajadores imposibilitados temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional o accidente, sea o no de trabajo, mientras reciban asistencia de la seguridad social, así como los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

**Incentivos:** Es un estímulo que tiene como propósito motivar a los trabajadores a incrementar la producción y mejorar el rendimiento. Estos se conceden dependiendo del buen desempeño laboral de un trabajador.<sup>25</sup>

**Incidente de Trabajo:** Son los eventos anormales que se presentan en una actividad laboral y que conllevan un riesgo potencial de lesiones o daños materiales. Cuando este tipo de incidente tiene un alto potencial de lesiones es necesario investigar las condiciones peligrosas o intervenir los comportamientos inseguros.<sup>23</sup>

**Índice de Frecuencia:** El índice de frecuencia se usa para evaluar y presentar los resultados de la frecuencia de los eventos, se puede hacer frente a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, enfermedades de origen común entre otros. Este indicador hace una relación con el número total de eventos, por ejemplo, el tiempo perdido con respecto al total de horas-hombre-trabajadas durante el período, y se expresa en cantidad de accidentes en una constante definida como K que corresponde a 200.000, ésta es tomada de parámetros internacionales (Norma OSHA) que corresponde así mismo aproximadamente al número de horas hombre-trabajadas en una empresa de 100 trabajadores en Colombia durante un año. (Colmena, 2016).<sup>25</sup>

**Índice de Severidad:** El índice de severidad es la relación entre el número de días perdidos o cargados por lesiones, originados por accidente de trabajo, durante un período de tiempo y las horas hombre trabajadas durante el mismo.<sup>25</sup>

**IPS:** Se conoce como instituto prestador de salud, en su sigla IPS, todas las instituciones en Colombia que prestan los servicios médicos de consulta, hospitalarios y clínicos y de cuidados intensivos.<sup>45</sup>

**Motivación:** Es el impulso que tiene el ser humano para realizar una determinada acción, con el propósito de satisfacer una necesidad, ya sea espiritual, emocional, económica o profesional.

**Medición del ausentismo:** Existen diferentes formas de medir el ausentismo laboral según los autores, cada uno busca indicadores que se ajusten a las necesidades de cada organización.

La (OIT) “Organización Internacional del Trabajo” plantea los siguientes indicadores:

- Tasa global del ausentismo: (OIT) Representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por ausentismo y los días laborados previstos.
- T.G.A. =  $\text{No. de ausencias en un periodo sobre el No. de trabajadores en nómina para ese periodo} \times 100$
- Índice de frecuencia: (OIT) Es la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores de bajo riesgo.

I.F. =  $\text{Número de ausencias para un periodo entre el Número de horas-hombre trabajadas para ese periodo} \times 200.000$

- Índice de duración de media de la baja o promedio de duración del periodo de ausencia: (OIT): Es la relación de días perdidos y el número de episodios del ausentismo.

P.D. =  $\text{No. Total de días perdidos en el periodo sobre el No. de ausencias para ese periodo} \times 100$

- Índice de severidad o gravedad (OIT): Es la relación de números de días perdidos sobre el total de horas- hombres trabajados.

I.S. =  $\text{Número de días perdidos sobre Total, Horas-hombre trabajadas} \times 200.000$

Según Francisco Molinera, mide el ausentismo según el tipo, en tres indicadores:

El índice de ausentismo legal, que se obtiene de dividir el número de horas perdidas por accidente, enfermedad, licencias legales entre el número de horas de trabajo disponible, multiplicado el resultado por cien. (Molinera, F. 2006).

El índice de ausentismo personal es el resultado de dividir el número de horas perdidas por permisos, ausencias no autorizadas y conflictos laborales entre el número total de horas de trabajo disponibles y multiplicado el resultado por cien. (Molinera, F. 2006).

El índice de permanencia se obtiene de restar a cien la suma de los índices legal y personal. (Molinera, F. 2006).

**Organización:** Consiste en ensamblar y coordinar los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, que son necesarios para lograr las metas, y en actividades que incluyan atraer a gente a la organización, especificar las responsabilidades del puesto, agrupar tareas en unidades de trabajo, dirigir y distribuir recursos y crear condiciones para que las personas y las cosas funcionen para alcanzar el máximo éxito. Ferrer (2003:14).<sup>2</sup>

**Presentismo:** El ‘presentismo’ es un término acuñado recientemente, relativo a la presencia física del trabajador en el lugar del trabajo, pero sin tener las condiciones físicas o de salud óptimas para desempeñar su labor (15-17).<sup>31</sup>

**Productividad:** Por la Oficina Internacional del Trabajo (2006), se define productividad como: “la relación entre lo producido y los medios empleados para producirlo” (17).<sup>14</sup>

**Reconocimiento:** Confirmación por parte de la dirección, de un trabajo bien hecho. (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1.996 p. 196). Porret. Óp. cit., p 41.

**Satisfacción:** Es el grado de concordancia entre las expectativas que cada trabajador tiene y las recompensas que el cargo ofrece. (Davis y Newstron, 1.988, p. 114). **Supervisión:** Es el proceso mediante el cual se revisa la efectividad de las tareas realizadas, en relación con lo planeado. En la supervisión se coordina, estimula y dirige a las personas para el mejoramiento de las actividades que realizan.

**Supervisión:** Es el proceso mediante el cual se revisa la efectividad de las tareas realizadas, en relación con lo planeado. En la supervisión se coordina, estimula y dirige a las personas para el mejoramiento de las actividades que realizan.

**Tasa de Frecuencia de Ausentismo (T.F.A.):** Una tasa de frecuencia indica el número de eventos que se produjeron en una empresa en un determinado número de horas trabajadas por todos los empleados. Las tasas de frecuencia de accidentes se calculan para 100.000, 200.000 o 1.000.000 de horas de trabajo del empleado (horas-hombre), dependiendo del país. En Estados Unidos, se da generalmente por 200.000 horas-hombre.

**Tasa General de Ausentismo (T.G.A.):** Relación entre el número de casos aparecidos en un período de tiempo y el total poblacional.

**Tasa de Gravedad o severidad de Ausentismo (T.S.A.):** Relaciona la gravedad de las ausencias con el tiempo de trabajo perdido. Por lo tanto, se llama índice de gravedad a la relación existente entre el total de días perdido debido a los eventos y el total de horas-hombre de exposición al riesgo.

**Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:**

Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.<sup>39</sup>

**Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.<sup>39</sup>

**Riesgo psicolaboral:** se refiere aquellos aspectos organizativos de trabajo, y a las interrelaciones humanas, que al interactuar con factores humanos endógenos (edad, patrimonio genético,



antecedentes psicológicos) y exógenos (vida familiar, cultura, etc.), tienen la capacidad potencial de producir cambios psicológicos del comportamiento o trastornos físicos en el trabajador.

**Riesgos psicosociales:** Son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador.

**Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

### **Antecedentes internacionales**

Un estudio realizado en Carabobo – Venezuela en el 2016 sobre “Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el área de quirófano de un hospital materno infantil ubicado en Guacara- estado Carabobo”, tuvo Como objetivo a desarrollar, Diagnosticar la situación actual del ausentismo laboral presente del personal de enfermería en el área de quirófano del hospital materno infantil Julia Benítez ubicado en Guacara- Estado Carabobo. Aplicando la siguiente metodología, el tipo de investigación en el que se desarrolla el presente trabajo de grado, es de carácter descriptivo -analítico, no experimental, por cuanto trata la información dentro de una realidad presente. La población está representada por la totalidad de la población del personal de enfermeras del área de quirófano del Hospital Materno Infantil Julia Benítez, ubicado en Guacara Estado Carabobo.

Por lo que en este estudio de investigación se trabajó directamente con la población y no con una muestra, debido a que las unidades de estudio son finitas. Tomando como población los quince (15) del personal de enfermeras del área de quirófano. Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario con preguntas abiertas, el cual es definido, como una “serie de ítems elaborados con el fin de ser aplicados a la muestra para realizar la investigación”. Asimismo, se utilizó la técnica de la observación. Mostrando resultandos como, según los resultados obtenidos el 26,67% de los encuestados manifestó que con frecuencia justifican su falta al trabajo, el 60% de los informantes expreso que siempre, casi siempre y a veces justifican su ausentismo en su área laboral, sin embargo el 13,33% restante afirmo que nunca. El 53,33 de los informantes expresaron que a veces faltan a su puesto de trabajo de forma injustificada, en cambio el 26,66% respondió que nunca o casi siempre. Sin embargo el 20% restante afirmo que esta situación de justificación es con frecuencia.

El 66,66% de los informantes afirmaron que a veces y con frecuencia faltan a su puesto de trabajo por causa de enfermedad, mientras que el 26,66%, manifiesto que siempre o nunca es por esta causa. Sin embargo el 6,67 restante expreso que casi siempre. Entre otras muchas, yconcluyendo lo siguiente A través de la aplicación del instrumento se pudo diagnosticar que, la mayoría de los empleados de enfermería en el área de quirófano del hospital materno infantil Julia Benítez ubicado en Guacara- estado Carabobo faltan a su puesto de trabajo por no sentirse motivados con relación a las diversas funciones que ejecutan dentro de su área laboral. De igual manera otros expresan que su ausentismo laboral es por factores externos como el transporte,

permisos siendo estos justificados. Destacando así que los aspectos nombrados anteriormente representan los principales motivos que genera el ausentismo laboral en la institución de salud.

Se pudo observar de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta que una de las causas principales es la falta de motivación al ejecutar sus funciones, así como la relación personal con sus superiores, lo cual crea un ambiente laboral no agradable donde no se participa activamente ni se toman decisiones. Por ello los gerentes de estos grupos organizativos deben trabajar en función a sus trabajadores donde la comunicación, las condiciones del ambiente de trabajo, reconocimiento y la capacitación sean las herramientas principales en las actividades planificadas dentro de su área laboral. Concluyendo así que la motivación influye en la conducta de un trabajador el cual sino se siente motivado puede traer como consecuencia el ausentismo laboral y de esta forma generar un cambio poco efectivo con relación a su desempeño, como se puede visualizar en el al personal de enfermería en el área de quirófano del hospital materno infantil Julia Benítez ubicado en Guacara- estado Carabobo donde el público que goza de este servicio manifiesta muchas quejas y reclamos a esta situación, (Aular, 2016).<sup>2</sup>

Así mismo la Universidad del Bío-Bío, Chillán, Chile, llevo a cabo una investigación de carácter transversal, descriptivo, correlacional y no experimental, sobre, Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público, donde tuvo como objetivo determinar si la satisfacción laboral, el clima psicológico, el nivel jerárquico y la edad predicen el ausentismo causado por las bajas por enfermedad. Se distribuyeron 1.387 encuestas, 8 personas completas de 30 unidades distintas, constituyendo la muestra del presente estudio, a la aplicación de una

encuesta FOCUS-93 que mide la cultura organizacional y la escala de satisfacción de Warr, Cook y Wall a 1387 trabajadores de un hospital y se respondieron por 874.

Los datos de ausentismo se obtuvieron del registro justificado de absentismo de los Servicios de Salud de Chile, dando como resultado que el **ausentismo está influenciado por la satisfacción laboral y la cultura organizacional y que la edad no tiene influencia y que el nivel jerárquico tiene una influencia negativa sobre el ausentismo entre los hombres y un efecto insignificante entre las mujeres, concluyendo entonces que aquellos trabajadores que no están satisfechos con su trabajo tienen tasas más altas de ausentismo (Mendoza Llanos Rodolfo, 2015).**<sup>27</sup>

En Brasil en el año 2014 se llevó a cabo una investigación titulada “*Absentismo en el equipo de enfermería en el ambiente hospitalario*”, la cual tuvo como objetivo examinar las causas de absentismo entre el personal de enfermería de un hospital público, utilizando una metodología de estudio descriptivo cuantitativo, donde el hospital público investigado tiene 287 camas activas y brinda servicios para, aproximadamente 105 departamentos, que abarcan la región este de Santa Catarina, algunos departamentos de Paraná y Río Grande del Sur. El equipo de enfermería de este hospital está compuesto por 458 profesionales, de estos 367 son técnicos en enfermería, 63 enfermeros y 28 auxiliares de enfermería. Además, es escenario de las prácticas de curso del área de salud de por lo menos tres instituciones superiores de enseñanza, públicas y privadas.

*Los datos fueron recolectados junto al banco de registro de absentismo del Servicio Especializado en Ingeniería de Seguridad y Medicina del Trabajo (SESMT) de la institución. Para el análisis de los datos se utilizaron pruebas estadísticas descriptivas y analíticas (Prueba T de Student, chi-cuadrado y correlación) para mejor organización y análisis de los datos se utilizó el programa Statistical Package for Social Science (SPSS), versión 19.1. Mostrando los resultados, en el primer momento de la recolección de datos el número total de absentistas se constituye de 1.386 personas, correspondiendo a 121 enfermeros, 1.242 técnicos de enfermería y 15 auxiliares de enfermería. Después de analizar todas las variables, ocho (08) registros fueron excluidos por falta de datos necesarios a la referente encuesta, componiendo así una muestra final de 1.378 profesionales absentistas. Entre las personas investigados predominó el sexo femenino (94,1%), así mismo, estadísticamente, el sexo en la población estudiada no tuvo influencia en el absentismo.*

*Con relación a la edad predominaron profesionales con edades que van de 19 hasta 61 años, siendo el promedio de 36 años de edad, con un desvío padrón de 7,527 años. En el análisis entre las variables del perfil y el absentismo, se identificó relación entre la variable categoría profesional y tasa de absentismo ( $p > 0,000$ ) con un intervalo de confianza de 74,7%. Los técnicos en enfermería mostraron mayor propensión a la enfermedad y alejamiento. Estos profesionales obtuvieron el mayor número de registro de faltas (técnicos de enfermería-90,1% dos registros; enfermeros- 8,8% y auxiliares de enfermería-1,1%). La relación causa de enfermedad y función no obtuvo asociación matemática ( $p > 0,944$ ), lo que no permite identificar un grupo de enfermedades a que están más propensos estos profesionales. Concluyendo entonces que el estudio permitió identificar que el absentismo en el equipo de enfermería se*

*distribuye de forma compleja, pero involucra aspectos relacionados especialmente a las condiciones de trabajo, perfil y singularidades de los trabajadores”.* (Trindade, Grisa, Ostrovsky, Adamy, & Ferraz, 2014)

De otra parte en Uruguay se realizó un estudio titulado, *“El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya”* El objetivo general del presente estudio fue el de caracterizar los factores del ausentismo laboral en los Policías dependientes de la Jefatura de Policía de Montevideo División IV y su comportamiento durante el período comprendido entre Marzo del año 2013 y Marzo del año 2014. Se realizó un estudio observacional, descriptivo de corte transversal, retrospectivo. El cual dio como resultados que de un total de 838 funcionarios policiales se presentaron 3477 días certificados, de lo que se Concluyó que el grupo etario que más se certifica es el que cuenta con menos de 30 años. Las patologías son respiratorias y/u osteoarticulares. La predominancia del ausentismo es en junio, julio y agosto, con un promedio de 4,14 días promedio de ausencia”. (Camarota & Pardiñas, 2015)

Ausentismo laboral y factores de riesgo cardiovascular en empleados públicos hospitalarios, estudio realizado en Argentina en un lapso de 10 años planteo como objetivo *“determinar el ausentismo laboral por enfermedad según causalidad y su relación con edad, sexo, nivel de instrucción, ocupación y factores de riesgo cardiovascular en empleados públicos hospitalarios. La metodología consistió en, estudio analítico, observacional, descriptivo para determinar la frecuencia de ausentismo laboral y analítico, observacional, prospectivo, de cohorte para evaluar el valor predictivo de las distintas variables analizadas. El presente trabajo se*

*desarrolló como parte de un proyecto general a diez años (2002-2012) destinado a evaluar sistemáticamente cada dos años los factores de riesgo cardiovascular, el síndrome metabólico, la diabetes tipo 2 y los hábitos de vida relacionados con aquellos sobre una población de empleados públicos hospitalarios.*

*La población estuvo constituida por 989 empleados de dos hospitales públicos de la ciudad de Posadas, Misiones. Del total, 404 trabajadores fueron seguidos bianualmente a lo largo de los diez años. De estos últimos, 270 empleados presentaban ficha personal en Reconocimientos médicos provincial, constituyendo la cohorte de estudio. Fueron excluidos aquellos trabajadores que al inicio del estudio presentaban diagnóstico de enfermedad cardiovascular, neoplasia, enfermedad renal o hepatopatía, los datos se obtuvieron a través de encuestas, registros hospitalarios y registro de ausentismo. De lo cual se concluye que al relacionar el ausentismo con los factores de riesgo cardiovascular, los trabajadores con diabetes y los que presentaban hipertensión arterial son los que demandaron un mayor número de días de ausencia. Por análisis multivariado, en los trabajadores de Posadas, el sexo femenino, la ocupación de enfermería y la diabetes se relacionaron con mayor ausentismo, no encontrando en la bibliografía estudios que realicen análisis similares en personal de salud.*

*En Argentina existen pocos estudios realizados con diseño de cohorte. En este trabajo hubo limitaciones, como el escaso número de trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión. A pesar de las limitaciones planteadas, todas las profesiones estuvieron representadas en la cohorte y la distribución por sexo, en su mayoría femenino, se corresponde con la*

*distribución presente en la población hospitalaria. Los estudios epidemiológicos en el medio laboral tienen numerosas ventajas. Entre ellas, la facilidad para acceder a población de edades medias de la vida que pasa la mayor parte del tiempo en el trabajo, siendo esta población difícil de acceder en estudios de base poblacional, e incluso en estudios clínicos, cuando lo que se investiga son factores de riesgo o enfermedades menos graves (34). Se puede concluir que luego de diez años de seguimiento a un grupo de empleados públicos hospitalarios, el ausentismo por enfermedad fue de 2 días/año y se debió principalmente a enfermedades osteoarticulares y depresión y se asoció de forma significativa con el sexo femenino, la ocupación de enfermería y la presencia de diabetes. Estos hallazgos servirán de sustento a las autoridades hospitalarias para implementar un programa de atención integral dirigido a estos trabajadores”. (Castillo, Castro, Sanchez, Ceballos, & Pianesi, 2016)*

### **Antecedentes nacionales**

Con este proyecto se buscó establecer cuáles son las causas del ausentismo laboral en los trabajadores de planta del Hospital San Jorge en la ciudad de Pereira en el año 2017. Estudio descriptivo, en donde la población fueron 536 trabajadores del Hospital San Jorge de Pereira, durante el año 2017. Criterios de inclusión: trabajadores de planta del hospital, incapacidades médicas. Criterios de exclusión: personal de contratación indirecta, outsourcing, prestación de servicios. Información registrada base de datos de Excel de las incapacidades. Resultados: Se presentaron 483 incapacidades que representaron 4388 días perdidos. Los diagnósticos asociados al embarazo, cesáreas, licencias de maternidad ocasionaron el 32,45% de las incapacidades



generadas en el periodo, lo cual representa 1424 días perdidos. El 24 % del ausentismo tuvo su causa en diagnósticos asociados a desordenes osteomusculares, con 1058 días perdidos. En tercer lugar, accidentes e incidentes de trabajo con un 7,24% 318 días perdidos. Conclusiones: La mayor causa del ausentismo es enfermedad general. El sistema más afectado, es el osteomuscular, los auxiliares de enfermería y el personal de enfermería son quienes más se incapacitan” (Aguirre Ramírez Catalina, Martínez García Carla Johana, 2017).<sup>1</sup>

En el año 2016 un estudio hecho por (Cataño, Correa, et al,) sobre “Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016”. Con el objetivo de identificar los factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud. Donde se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal. Se hizo análisis comparativo de dos grupos: personas con absentismo laboral por enfermedad médica e incapacidad general y personas sin absentismo. El primer grupo se abordó con la metodología caso incidente, el segundo fue seleccionado de manera aleatoria de los 898 empleados de la institución. La recolección de información se realizó en los meses de agosto, septiembre y octubre del año 2016 por medio de una encuesta estructurada realizada por los investigadores. Se definieron como criterios de inclusión el ser empleado con contrato de tiempo completo y tener vinculación mayor de seis meses.

Los criterios de exclusión fueron ser empleados que tenían vinculación por contrato de aprendizaje, los que se encontraban en periodo de acogida y el personal que prestaba servicios a la institución como tercero. La institución contaba con 1.011 empleados, de los cuales 113 no

cumplieron con los requisitos de inclusión, por lo que la muestra se calculó con una población de 898 personas. Para dicho cálculo se asumió un intervalo de confianza del 95%, una proporción esperada del 10% de absentismo laboral. Se obtuvo un tamaño de muestra de 123 personas, la cual fue aumentada a 140 por posible pérdida de datos. De ellas, 76 con absentismo y 64 sin absentismo laboral. 3 personas no desearon participar en el estudio. Concluyendo que los factores que más se asocian al hecho de que los empleados presenten absentismo laboral por incapacidad médica fueron: el bajo nivel educativo, tener un cargo laboral de apoyo y desempeñar funciones en el área asistencial, es decir que aquellas personas que prestan un servicio directo a los pacientes, tienen una mayor probabilidad de absentismo laboral; con un efecto heterogéneo en los objetivos de la organización, incidiendo en la calidad, productividad y competitividad de las instituciones de salud.<sup>7</sup>

Otra investigación realizada en Bogotá – Colombia en el 2014 sobre *“Relación entre el ausentismo laboral y los síntomas músculo-esqueléticos en trabajadores de la salud de una institución prestadora de servicios de salud sexual y reproductiva. Teniendo como objetivo establecer la relación entre los síntomas musculoesqueléticos y el ausentismo laboral en una IPS de Bogotá D.C. especializada en salud sexual y reproductiva, teniendo en cuenta el tipo de trabajo y hábitos en la práctica de actividad física del personal, y como metodología se realizó un estudio de corte transversal, entre los meses de septiembre y noviembre de 2013, que estableció la relación entre los síntomas músculo-esqueléticos y el ausentismo laboral en una IPS especializada en salud sexual y reproductiva, que consta de 4 centros ubicados en Bogotá D.C.*

*Teniendo en cuenta el tipo de trabajo y hábitos en la práctica de actividad física del personal. La evaluación de los síntomas músculo-esqueléticos se realizó con el “Cuestionario Nórdico” y la práctica de actividad física de los trabajadores se evaluó mediante la aplicación de preguntas extraídas de la Encuesta Nacional de la Situación Nutricional (ENSIN) (16). La población cuenta con un total de 193 trabajadores distribuidos en 4 centros de atención, los cuales respondieron la encuesta el 74%. Los criterios para la inclusión en el estudio fue el vínculo laboral vigente formal, siendo el único criterio de exclusión el contrato por prestación de servicios. El análisis estadístico se hizo mediante un análisis univariado con los programas MS Excel con datos de frecuencias para las variables cualitativas, y datos de promedio, mediana y moda para la variables cuantitativas; se realizó un análisis bivariado mediante tablas de contingencia de 2x2 con el programa estadístico Epidat versión 3.0 de la Organización Panamericana de la Salud (17).*

*Las asociaciones de riesgo OR (y sus respectivos intervalos de confianza de 95%) del ausentismo laboral relacionando con la presencia de síntomas en los diferentes segmentos anatómicos se calcularon mediante tablas de contingencia con un nivel de significancia de 0,05. El control del sesgo de selección fue controlado mediante la inclusión de todos los trabajadores sin distinción de raza, nacionalidad, puesto de trabajo o género. Dejando como conclusión Se evidenció porcentajes muy superiores a los consultados en publicaciones similares, por lo que se recomienda implementar, incentivar y realizar seguimiento a los programas de vigilancia epidemiológica. No se encontró similitud de sintomatología por área anatómica con otros estudios, que generen ausentismo referente a la encontrada en la literatura. Los síntomas osteomusculares en cuello, espalda lumbar y mano-muñeca derecha persisten en la*

*problemática en el ámbito laboral, lo cual requiere profundizar estudios referentes a este riesgo, para el desarrollo y afinamiento de estrategias.*

*Los síntomas osteomusculares son de alta prevalencia y de riesgos multifactoriales lo que dificulta el control de los mismos. Se recomienda establecer programas educativos basados en la prevención de síntomas osteomusculares, especialmente en cuello, mano o muñeca y rodilla para disminuir el ausentismo laboral”. (Naranjo & Silva, 2014)*

Otro aporte a la investigación fue hecho en el 2014 en Bogotá, titulado “*Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado*”, presentando como objetivo, establecer cuáles son las motivaciones de los profesionales de la salud en el Hospital Vista Hermosa nivel I, entidad de salud del Estado para ausentarse de sus turnos programados. El cual fue desarrollado en base a la siguiente metodología, este estudio pretende un alcance técnico, requiere del análisis cualitativo y cuantitativo de las variables que intervienen en la satisfacción laboral de los empleados del centro de atención médica inmediata (CAMI) Vista Hermosa. Dejando como resultado que existe un alto índice de permanencia del vínculo profesional con la empresa, que se representa en un 42% de tiempo trabajado entre dos años y diez años, seguido de un 33% de tiempo trabajado por más de diez años, lo que refleja estabilidad laboral y el interés de la entidad por mantener al personal de salud.

*Se encontró un alto grado de satisfacción, con un 42%, seguido de un 25% de empleados muy satisfechos. Y concluyendo que el estudio descubrió que las principales causas de ausentismo en*

*el CAMI Vista Hermosa fueron incapacidad por enfermedad, retraso o ausencia por trabajo extra y calamidad doméstica, lo que concierne directamente al hecho de que la empresa pertenece al sector de la salud, donde existe una carga laboral fuerte y una cultura de tener uno o más trabajos al mismo tiempo, además de los turnos de fin de semana, noches y festivos. El personal de salud se integra en su mayoría por mujeres (en relación de 2,3 por cada hombre); sin embargo, la cifra de ausencias es más alta en los hombres en edad de vida media, que cuentan con otros trabajos o que manifiestan problemas de salud. En las mujeres, en cambio, se observa que la calamidad doméstica es la principal razón para faltar al trabajo.*

*Se destaca que el grado de satisfacción y el ambiente laboral son factores determinantes para presentar mayor o menor ausentismo laboral (Adecco, 2012), lo que se ratifica en el CAMI Vista Hermosa, ya que se observó que existe un grado de satisfacción y de expectativas alto, lo cual hace que el porcentaje de ausencias sea bajo y que se presenten por causas de fuerza mayor. En conclusión, a pesar de los resultados favorables en el componente de satisfacción, la evidencia cuantitativa relacionada con el ausentismo pone de manifiesto la necesidad de fortalecer en el interior de la institución estrategias y medios de motivación para los trabajadores de la salud a fin de disminuir las ausencias laborales, ya que, a pesar de las políticas implantadas por el hospital, sigue preocupando el alto porcentaje de ausentismo”. (Pardo, y otros, 2014)*

De otro lado se encontró un estudio en Cartagena – Colombia denominado “Caracterización del ausentismo laboral en el personal de enfermería del hospital universitario del caribe en Cartagena en el periodo de septiembre 2012 a septiembre 2013.” El cual tuvo como objetivo determinar las

diferentes características que generan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Universitario del Caribe de Cartagena, en el periodo septiembre 2012 a septiembre 2013 con el fin de establecer estrategias que permitan disminuir la tasa de ausentismo. Se trató de un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y analítico de corte retrospectivo, en el periodo de septiembre 2012 septiembre 2013. Donde la población estuvo determinada por 246 trabajadores, representados por 64 enfermeras y 182 auxiliares de enfermería de los diferentes servicios habilitados en el Hospital, que trabajaron en ese periodo.

Criterios de inclusión: Incapacidades del personal de enfermeras que laboraron en el Hospital Universitario Del Caribe en el periodo. 6.4 criterios de exclusión: no se tuvo en cuenta las ausencias por vacaciones y licencias de maternidad. La información se obtuvo a través de la información que se recopiló de la base de datos de las incapacidades médicas registradas por el personal del Hospital Universitario Del Caribe, de los cuadros de ausentismo diligenciado por la empresa contratista GENTE A SU SERVICIO LTDA. y de los cuadros que diligencia la coordinadora de enfermería sobre el ausentismo de su personal a cargo, los cuales reposan en la oficina de recursos humanos. Se recopiló información concerniente a edad, género, cargo, área de trabajo, días de incapacidad, causas, valor de incapacidad, entre otros. Y se concluye que La principal causa de ausentismo en la población de estudio fue la enfermedad general, siendo el sistema gastrointestinal el más afectado, seguido del osteomuscular. Los servicios afectados principalmente por este fenómeno fueron hospitalización y urgencias. Dentro de los factores de riesgo detectados se encuentran la no disponibilidad de una cafetería para los empleados y el estrés La tasa global de ausentismo es de 20.46, porcentaje.

Una tasa muy alta en relación con otros tipos de ausentismo de instituciones de salud a nivel mundial. El **ÍNDICE DE FRECUENCIA**: Que es la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores de bajo riesgo. Con resultado de 5.11 El Índice de Frecuencia es la relación de ausentismo con número de horas trabajadas de personal de bajo riesgo laboral, el resultado está dos puntos por encima de lo estandarizado. El **ÍNDICE DE DURACIÓN DE MEDIA DE LA BAJA O PROMEDIO DE DURACIÓN DEL PERIODO DE AUSENCIA**: Es la relación de días perdidos y el número de episodios del ausentismo. Con resultado de 1.27 %. El periodo de días perdidos en promedio por los episodios de ausentismo es de 1.27 % , un tanto por encima de la media promedio de ausentismo en general El **ÍNDICE DE SEVERIDAD O GRAVEDAD**: Es la relación de números de días perdidos sobre el total de horas- hombres trabajados. Con resultado de 7.13 % . El resultado de índice de severidad es de 7.13 por ciento, que refleja el número de días perdidos en relación al número de horas programas para laborar, este indicador está por encima de lo estandarizado en 2.5 %”. (Luna & Brokate, 2014)

### **Marco legal**

Decreto 1295 de 1994, determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios en que laboran.

La norma técnica colombiana NTC 3793 define el ausentismo laboral como la suma de los períodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo según lo programado, con o sin justificación. Según esta norma, el ausentismo se puede clasificar en dos grupos principales: Causas no relacionadas con la salud y Causas relacionadas con la salud. En las causas no relacionadas con la salud se encuentran: Legales pactadas en el Código Sustantivo del Trabajo, extralegales pactadas en convenciones y acuerdos extralegales, problemas interpersonales, problemas familiares, etc. Las causas relacionadas con la salud se encuentran: accidente Común, accidente de Trabajo, enfermedad General, enfermedad Profesional y control Preventivo.

Esta norma tiene por objeto conceptualizar y establecer lineamientos para la clasificación, el registro y el seguimiento estadístico del ausentismo en las empresas del país. Todos los empleadores en Colombia deben seguir los parámetros establecidos en la presente norma, en concordancia con las exigencias legales.<sup>27</sup>

Decreto 2463 del 21 de noviembre del 2001 Artículo 23, Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.<sup>38</sup>

Ley 776 de 2002, Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.



Código Sustantivo del trabajo Artículo 57 numeral 6, Obligaciones especiales del empleador:

Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleador} o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.

Sentencia C 930 del 2009, Declaro la exequibilidad del numeral 6 del CST, excepto cobro al trabajador.

Ley 1280 del 5 de enero del 2009, Licencia remunerada por luto. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.<sup>38</sup>

El viernes 7 de marzo de 2014, el Ministerio del Trabajo divulgó una cartilla de riegos laborales para los trabajadores. El propósito de dicha cartilla es que se reconozcan los derechos y deberes

que tienen tanto empleadores como trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales. En la medida en que se cumplan, se podrán mejorar sus propias condiciones de trabajo, salud y productividad de las empresas, como una estrategia necesaria para la búsqueda del bienestar integral en la vida cotidiana y para lograr el desarrollo humano. La Ley 100 de 1993 estableció el Sistema General de Riesgos Profesionales que desde entonces ha tenido actualizaciones, la última, en la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, que modificó el Sistema, hacia los Riesgos Laborales. Ministerio de trabajo. Marzo 2014.<sup>37</sup>

Ley 1562 del 2012 artículo 5 parágrafos 3 Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Decreto 19 de 2012 artículo 142, Calificación del estado de invalidez.<sup>38</sup>

Decreto 1443 de 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Decreto 1477 de 2014, Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.<sup>36</sup>

Decreto 1072 DE 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (40).

Resolución NO. 1111 DE 27 DE MARZO DE 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empleadores y Contratantes. (41)

## **Metodología**

Inicialmente para dar cumplimiento al objetivo de esta investigación, se realizó una revisión bibliográfica basada en la metodología propuesta por Galeano<sup>15</sup> en su libro “Diseño de proyectos de la investigación cualitativa”; de artículos científicos y proyectos de investigación, relacionados entre los años 2014 – 2018, recopilando 20 revisiones, divididas en 12 artículos científicos y 8 Proyectos de grado en el periodo comprendido entre los meses de febrero a abril de 2018. La búsqueda de las fuentes incluyó una revisión de los diferentes factores relacionados con el ausentismo laboral más relevantes en el sector salud en Colombia, siendo esta la temática principal, para la cual se tuvo en cuenta estudios hechos en diferentes países de América Latina para establecer comparaciones. Esta revisión fue realizada a través de las bases de datos Scielo, Raedaly, ProQuest, Google académico y la biblioteca virtual de la Universidad Libre seccional Pereira. Se indagó en su mayoría estudios observacionales y descriptivos, incluyendo también estudios de tipo analítico que hicieran una medición cuantitativa o cualitativa de la que se evaluarán e identificarán las causas o factores que presentan relación directa o algún tipo de asociación con el ausentismo laboral.

La consulta en las bases de datos, se centró en la búsqueda de artículos relacionados con la variable antes mencionada influenciando desde sus diferentes factores en todos los sectores que fueran posibles abordar situados en Colombia y en países de América Latina, a manera de ampliar un poco la mirada del ausentismo laboral, encontrándose entonces del sector salud y haciendo parte de ello entidades públicas y privadas con 13 revisiones divididas en 8 artículos y 5 proyectos de grado entre Colombia, Brasil, Argentina, Chile, y Venezuela; del sector Empresarial e Industrial con 7 revisiones divididas en 3 proyectos de grado y 4 artículos; los cuales evalúan e identifican en gran medida el ausentismo laboral y los diferentes factores relacionados al mismo, llevando entonces a obtener la información necesaria para el abordaje de la temática objeto de estudio.

Entre los criterios de búsqueda utilizados se encuentran definiciones de ausentismo, ausentismo laboral, factores de riesgo, determinantes, estrés, fatiga laboral, entre otras muchas encontradas en el marco conceptual.

### **Criterios de selección**

- Artículos publicados en bases de confiable procedencia.
- Artículos y tesis generadas a partir de una investigación teórica de tipo observacional, descriptiva y/o analítica.
- Investigaciones que incluyeran medición cuantitativa o cualitativa sobre el ausentismo laboral y sus diferentes factores relacionados.

- Investigaciones que desarrollaron trabajo de campo para el alcance de sus objetivos y posterior generación de resultados.
- Investigaciones cuya población objeto de estudio fueran trabajadores de distintos sectores escogidos aleatoriamente, con predominio en el sector salud.
- Investigaciones desarrolladas en países de América Latina especialmente en Colombia.

### **Criterios de exclusión**

- Artículos y proyectos que no incluyeran en sus muestras población trabajadora siendo este el interés.
- Investigaciones que no incluyeran medición cuantitativa o cualitativa sobre el ausentismo laboral.
- Artículos y proyectos con fechas de publicación previas al 2014, exceptuando aquellas necesarias de desarrollar durante varios años y encontrándose los últimos resultados obtenidos y validados para el 2014 y en adelante.

### **Proceso de selección**

Inicialmente se contabilizaron todos los resultados encontrados en las diferentes bases de datos; posteriormente se hizo una revisión de aquellas que cumplieran con los criterios de inclusión. Las referencias preseleccionadas fueron revisadas según los criterios definidos nuevamente y se verificó la duplicidad de los artículos encontrados para finalmente hacer la selección final de las referencias a incluir en la revisión.

# Ficha bibliográfica para análisis de datos

No.	FICHA BIBLIOGRÁFICA		
Revisión bibliográfica		Título	
Fuente		Autor Traductor	
Editorial		Año de Publicación	
Páginas Totales		Editor Compilador	
Link			
RESUMEN DEL DOCUMENTO			Observación
Palabras clave:			Pág.
CITA TEXTUAL “ ”			Observación
Palabras Clave:			Pág.
CITA COMENTADA			Observación
			Pág.
Palabras Clave:			

Tabla 2: Ficha bibliográfica para análisis de datos

Fuente: Bermúdez, et al 2016.

## **Consideraciones éticas**

De acuerdo con los principios establecidos en la resolución 8430 de 1993, y debido a que esta investigación se considera como una investigación sin riesgos de acuerdo al artículo 10 y 11 de la presente resolución, el documento conserva y acata todos los principios establecidos por la misma, debido a que la información utilizada ha sido extraída de fuentes secundarias por ser esta una investigación de revisión documental, lo que indica que no hubo interacción con personas.

Por tanto, todo el material utilizado en este trabajo ha sido debidamente citado y referenciado, respetando los derechos de autor.

## **Análisis e interpretación de resultados**

### **Factores relacionados con el ausentismo laboral en el sector salud en diferentes países de América Latina**

Estos factores se describirán según los expuestos por Sánchez en 2015 en su estudio sobre “AUSENTISMO LABORAL: UNA VISIÓN DESDE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO”.<sup>6</sup>

**Factores individuales:** Con relación a la edad, con respecto al sexo, la raza, el nivel de cualificación educativa, el estado de salud.

**Factores organizativos:** los llamados factores de riesgo psicolaborales. (La alta demanda psicológica, la discriminación, el desequilibrio entre la vida personal y laboral, la baja probabilidad de promoverse y el matoneo, son sólo algunos de los ejemplos que condicionan las ausencias).

**Condición de trabajo:** Los relacionados con los trabajos nocturnos, los de alto riesgo (trabajo en altura, minería, transporte, etc.) y los empleos que implican jornadas extensas, tienen una relación directa con el ausentismo.



**Factores determinantes del presentismo:** Los que se dan cuando en muchas ocasiones, el trabajador tiene temor de perder su trabajo o decide no ausentarse, para evitar repercusiones económicas en su salario, evitar incomodidad en el ambiente laboral o, simplemente, porque considera que su condición de salud no limitará su quehacer.

**Otros factores:**

**Factores externos al individuo y a la organización:** controles gubernamentales, políticas públicas o cambios en la legislación, o bien, pueden ser impredecibles y de manejo complejo, tales como ciertas condiciones climatológicas, los desastres naturales, las endemias o las epidemias, etc.

**Factores condicionantes globales del ausentismo:** la situación sociopolítica de la nación, la afiliación al sistema de seguridad social, las compensaciones económicas que el trabajador pueda o deje de recibir por la ausencia, la distancia del trabajo a la casa y el sistema de transporte o las limitaciones de acceso que pueda tener para llegar a su lugar de trabajo.

**La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria, (Ferreira, et al).**

*Argentina*

<b>Factores individuales</b>	<b>Factores organizativos</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Factores determinantes del presentismo</b>
	-Agotamiento psicológico. -Cultura organizativa -Mala relaciones laborales	-Agotamiento físico	

**Tabla 3: calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión**

Fuente: propia

**Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el área de quirófano de un hospital materno infantil ubicado en Guacara- estado Carabobo, (Aular, 2016).**

*Venezuela*

<b>Factores individuales</b>	<b>Factores organizativos</b>	<b>Factores por condiciones de trabajo</b>	<b>Factores determinantes del presentismo</b>	<b>Factores condicionantes globales del ausentismo.</b>
-Enfermedad general.	-No Motivación -Mala relación personal con los superiores. -No Participación activa	-Profesión enfermería		-Transporte

**Tabla 4: Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el área de quirófano de un hospital**

Fuente: propia

**Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología “Luciano fortabat” de Olavarría, (Ferraro, 2016).**

*Argentina*

<b>Factores individuales</b>	<b>Factores organizativos</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Factores determinantes del presentismo</b>	<b>Factores condicionantes globales del ausentismo.</b>
Enfermedad general.  -Patologías psiquiátricas  -Sexo femenino  -Grupo etareo mayores de 45 años	-Malas relaciones interpersonales	-Desgaste físico  -Desgaste mental  -Bajos salarios  -Profesión enfermería		

**Tabla 5: Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología**

Fuente: propia

**Ausentismo laboral y factores de riesgo cardiovascular en empleados públicos hospitalarios, (Castillo, et al 2016).**

*Argentina*

<b>Factores individuales</b>	<b>Factores organizativos</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Factores determinantes del presentismo</b>	<b>Factores condicionantes globales del ausentismo.</b>
Enfermedad General (diabetes, hipertensión) -Sexo femenino -Bajo nivel académico		-Profesión enfermería		

**Tabla 6: Ausentismo laboral y factores de riesgo cardiovascular en empleados públicos hospitalarios**

Fuente: propia

**Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público (Mendoza, 2015).**

*Chile*

<b>Factores individuales</b>	<b>Factores organizativos</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Factores determinantes del presentismo</b>	<b>Factores condicionantes globales del ausentismo.</b>
-Patologías psiquiátricas -Sexo femenino	-Insatisfacción			

**Tabla 7: Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público**

Fuente: propia

### Absentismo en el equipo de enfermería en el ambiente hospitalario, (Trindade, et al, 2014).

#### *Brasil*

Factores individuales	Factores organizativos	Condiciones de trabajo	Factores determinantes del presentismo	Factores condicionantes globales del ausentismo.
-Enfermedad general (infecciones parasitarias, gastrointestinales, intoxicación alimentaria, diarrea)  -Depresión  -Dorsalgia sistema osteomuscular  -tejido conjuntivo  -Sexo femenino  -Adulto joven		-Desgaste físico  -Profesión enfermería		

Tabla 8: Absentismo en el equipo de enfermería en el ambiente hospitalario

Fuente: propia

### Factores relacionados con el ausentismo laboral en otros sectores, en países de América Latina.

**Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena, (Jiménez, 2017).**

<b>Factores individuales</b>	<b>Factores organizativos</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Factores determinantes del presentismo</b>	<b>Factores condicionantes globales del ausentismo.</b>
	-Insatisfacción -No motivación	-Bajo salario		-Calamidad domestica

**Tabla 9: Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena**

Fuente: propia

**Causas del ausentismo de los corteros de caña de agrocorde de Risaralda durante el primer trimestre del año 2016,(Salas, et al 2017).**

<b>Factores individuales</b>	<b>Factores organizativos</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Factores determinantes del presentismo</b>	<b>Factores condicionantes globales del ausentismo.</b>	<b>Factores externos al individuo y a la organización</b>
-Enfermedad general (infecciones virales, gastrointestinales)  -Lumbago (Sistema Osteomuscular) -Grupo etareo rango 40 – 49					-Mes de enero, febrero y marzo

**Tabla 10: Causas del ausentismo de los corteros de caña de agrocorde de Risaralda durante el primer trimestre del año 2016**

Fuente: propia

**Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo, (García et al, 2016).**

<b>Factores</b>	<b>Factores</b>	<b>Condiciones</b>	<b>Factores</b>	<b>Factores</b>
-----------------	-----------------	--------------------	-----------------	-----------------

<b>individuales</b>	<b>organizativos</b>	<b>de trabajo</b>	<b>determinantes del presentismo</b>	<b>condicionantes globales del ausentismo.</b>
-Adulto joven	- No Bienestar emocional			-Voluntad propia

**Tabla 11: Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo**

Fuente: propia

### **Caracterización del Ausentismo Laboral por Causas Médicas en una Empresa de Telecomunicaciones a Nivel nacional, (Herrera, et al, 2015).**

<b>Factores individuales</b>	<b>Factores organizativos</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Factores determinantes del presentismo</b>	<b>Factores condicionantes globales del ausentismo.</b>
-Enfermedad general  -Dorsalgia, Lumbalgia, fracturas y heridas musculares (sistema osteomuscular).				

**Tabla 12: Caracterización del Ausentismo Laboral por Causas Médicas en una Empresa de Telecomunicaciones a Nivel nacional**

Fuente: propia

### **El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya, (Camarota, et al, 2014).**

<b>Factores individuales</b>	<b>Factores organizativos</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Factores determinantes del presentismo</b>	<b>Factores condicionantes globales del ausentismo.</b>	<b>Factores externos al individuo y a la organización</b>
-Enfermedad					-Meses de junio,

general (patologías respiratorias y osteoarticulares)					julio y agosto
-Sexo masculino					
-Grupo etareo rango 18 – 27.					

**Tabla 13: El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya**

Fuente: propia

**Relación entre agencia de autocuidado y ausentismo en trabajadores del sector de la construcción en una empresa de Bogotá, Colombia, (Duran, 2014).**

<b>Factores individuales</b>	<b>Factores organizativos</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Factores determinantes del presentismo</b>	<b>Factores condicionantes globales del ausentismo.</b>	<b>Factores externos al individuo y a la organización</b>
-Enfermedad general				-Transporte -Responsabilidades familiares	

**Tabla 14: Relación entre agencia de autocuidado y ausentismo en trabajadores del sector de la construcción en una empresa de Bogotá, Colombia**

Fuente: propia

**Factores relacionados con el ausentismo laboral en el sector salud en Colombia.**

**Caracterización del ausentismo laboral en una IPS de Manizales, Caldas, 2017, (Echeverry, et al).**

<b>Factores individuales</b>	<b>Factores organizativos</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Factores determinantes del presentismo</b>
<b>-Enfermedad</b>			



general, siendo la diarrea y la gastroenteritis			
-sexo femenino			

Tabla 15: Caracterización del ausentismo laboral en una IPS de Manizales, Caldas, 2017

Fuente: propia

**Causas de ausentismo laboral en el personal de planta del hospital San Jorge en el año 2017, (Aguirre, et al).**

Factores individuales	Factores organizativos	Condiciones de trabajo	Factores determinantes del presentismo
- Embarazo, partos por cesárea y licencias de Maternidad.  -Enfermedades osteomusculares.		-Accidentes e incidentes de trabajo.	

Tabla 16: Causas de ausentismo laboral en el personal de planta del hospital San Jorge en el año 2017

Fuente: propia

**Caracterización del ausentismo laboral en una empresa del sector salud del suroccidente Colombiano para el año 2016, (Forero, et al).**

Factores individuales	Factores organizativos	Condiciones de trabajo	Factores determinantes del presentismo
-Enfermedad general(patologías respiratorias, infecciosas y parasitarias)  -los grupos etareos		-	

de 31 a 35 años y 36 a 40 años.			
-Sexo femenino			

**Tabla 17: Caracterización del ausentismo laboral en una empresa del sector salud del suroccidente Colombiano para el año 2016**

Fuente: propia

**Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016, (Cataño, et al.).**

Factores individuales	Factores organizativos	Condiciones de trabajo	Factores determinantes del presentismo
-Enfermedad general (respiratorias, osteomusculares, vertebrales).  -Sexo femenino  -Bajo nivel educativo		-profesionales de enfermería.  -Tener cargo laboral de apoyo. -Desempeñar funciones en le área asistencial	

**Tabla 18: Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016**

Fuente: propia

**Caracterización del ausentismo laboral en el personal de enfermería del hospital universitario del caribe en Cartagena en el periodo de septiembre 2012 a septiembre 2013, (luna, et al).**

Factores individuales	Factores organizativos	Condiciones de trabajo	Factores determinantes del presentismo
-Enfermedad general (sistema gastrointestinal y osteomuscular).		-No disponer de cafetería. -profesionales de enfermería.	

-Sexo femenino.			
-Grupo etareo rango de 45 – 50.			

**Tabla 19: Caracterización del ausentismo laboral en el personal de enfermería del hospital universitario del caribe en Cartagena en el periodo de septiembre 2012 a septiembre 2013**

Fuente: propia

**Relación entre el ausentismo laboral y los síntomas músculo esqueléticos en trabajadores de la salud de una institución prestadora de servicios de salud sexual y reproductiva, (Naranjo, et al).**

<b>Factores individuales</b>	<b>Factores organizativos</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Factores determinantes del presentismo</b>
-Enfermedad general (osteomusculares).			

**Tabla 20: Relación entre el ausentismo laboral y los síntomas músculo esqueléticos en trabajadores de la salud de una institución prestadora de servicios de salud sexual y reproductiva**

Fuente: propia

**Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado, (Bonilla, et al).**

<b>Factores individuales</b>	<b>Factores organizativos</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Factores condicionantes globales del ausentismo</b>
-Enfermedad general.  -Sexo masculino.	- No motivación	-Carga laboral fuerte - Trabajos extras	-Calamidad doméstica.  -transporte

**Tabla 21: Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado**

Fuente: propia

### **Análisis de Artículos y Proyectos encontrados que describen los factores relacionados con el ausentismo laboral en el sector salud en América Latina.**

Los estudios encontrados en los últimos 5 años se sitúan en América Latina en Países como, Argentina, Brasil, Chile, Venezuela, Uruguay, en ciudades como, Bogotá, Medellín, Cartagena, Manizales, Pereira, encontrando que Argentina es el país que arrojó más estudios abordados, en medio de la revisión se encontraron investigaciones de carácter cualitativo y analítico, de tipo observacional y descriptivo, apareciendo los descriptivos con más relevancia, dichos estudios permitieron acentuar un poco la situación de América Latina en cuanto a tema de ausentismo laboral en el sector salud. A continuación se relacionaran los resultados arrojados por las distintas investigaciones.

### **Análisis de datos de 6 revisiones bibliográficas (1 proyectos y 5 Artículos)**

#### **Factores Individuales**

FACTORES INDIVIDUALES							
Argentina	Grupo Etareo		sexo		Nivel academico		Enfermedad General
	mayor de 45	1	femenino	2	Bajo	1	Diabetes
			masculino				Hipertension
							Psiquiatrica
Brasil			femenino	1			Psiquiatrica
							Parasitaria
							Dorsalgia
							Tejido conjuntivo
							Depresion
Venezuela							Enfermedad Gene
Chile			femenino	1			Psiquiatrica

**Tabla 22: Factores Individuales**

Fuente: Propia

Haciendo un repaso por los estudios abordados anteriormente, se encuentra gran similitud en cuanto a las causas de ausentismo laboral según los factores individuales, encontrándose también en América Latina que las enfermedades generales son causa principal de la no asistencia al puesto de trabajo de forma justificada, sobresaliendo en este caso las infecciones parasitarias, enfermedades psiquiátricas, diabetes, entre otras, siendo estas las causas que se sobreponen ante el cumplimiento de la labor, debido a que el aislarse en caso de enfermedad es lo más recomendable para el bienestar común y no se genere mayor cantidad de incapacidades representando estas motivo de ausencia.

Siguiendo con los factores individuales según el sexo, es el femenino quien presenta mayor ausentismo debido a su vulnerabilidad en todo lo que respecta a su condición, siendo algunas de estas, la maternidad, estar a cargo del hogar, deberes extra laborales que incurren inevitablemente en lo laboral, razones que favorecen lo planteado; haciendo parte de este factor también el nivel académico bajo, atribuido al ausentismo laboral por su bajas expectativas debido a sus limitaciones en cuanto al desarrollo de tareas menos pesadas y mejor remuneradas; y en cuanto al grupo etareo de 45 puede deberse de manera lógica al desgaste físico, también a la forma de contratación y a las condiciones laborales que para la edad muchas veces son predisponentes para abandonar la labor.

**Tabla 23. Factores Organizativos**

FACTORES ORGANIZATIVOS						
Argentina	Cultura Organizativa	1	Mala relacion laboral	2	No motivacion	Insatisfaccion
Venezuela				1		2
Chile						1

**Tabla 23: Factores Organizativos**

Fuente: Propia

Apareciendo los factores organizativos como relevantes en la relación con el ausentismo laboral, cabe mencionar que esta es una realidad actual debido a las condiciones en que muchas entidades han querido por un lado, contratar sin esperanzas muchas veces de crecer en las empresas, provocando esta situación, insatisfacción al no estar motivado, lo que generaría en ocasiones tener mala relación laboral llevando estas varias razones a ausentarse para huir de la situación.

### Factores por condición de trabajo

FACTORES POR CONDICION DE TRABAJO					
Argentina	Desgaste fisico	1	Bajo salario	1	Profesion
	Desgaste mental	1			Enfermeria
Brasil	Desgaste fisico	1			Enfermeria

Tabla 24: Factores por Condición de Trabajo

Fuente: Propia

En los factores por condición de trabajo, encontrándose un salario bajo, para un profesional con alta carga laboral como lo es el personal de enfermería, es inevitable no obtener desgaste físico y mental y sumado a esto razones suficientes para abandonar el puesto de trabajo o en su defecto adquirir nuevos compromisos en entidades distintas para suplir las necesidades acompañado de más deterioro por motivos de la tarea. Razones por las que este factor antes descrito se relaciona al ausentismo laboral como relevante.

### Factores Condicionantes Globales del Ausentismo

FACTORES CONDICIONANTES GLOBALES DEL AUSENTISMO		
Venezuela	Transporte	1

Tabla 25: Factores Condicionantes Globales del Ausentismo

Fuente: Propia

Los factores condicionantes globales del ausentismo hacen parte de los múltiples factores concernientes a esta variable, debido a que comprende dentro de sus causas una que es difícil de controlar como lo es el transporte, siendo este una necesidad permanente para desplazarse a cumplir con la misión, pero convirtiéndose a la vez en un factor altamente predisponente para generar

ausentismo laboral, variable que está siendo poco o mucho estudiada para reducir en gran medida sus causas.

### **Análisis de Factores relacionados con el ausentismo laboral en otros sectores, en países de América Latina.**

**Análisis de datos de 6 revisiones bibliográficas (4 proyectos y 2 Artículos)**

#### **Factores individuales**

<b>FACTORES INDIVIDUALES</b>						
	Grupo Etareo		sexo		Enfermedad General	
<b>Colombia</b> (Agricultura)	40 - 49	1			Viral	1
					Gastrointestinales	1
(Telecomunica ciones)					Dorsalgia	1
					Fracturas	1
					Lumbalgia	1
(Construccuion)					Enfermedad Gene	1
<b>Uruguay</b> (Policia)	18 - 27		Masculino	1	Respiratoria	1
					Osteomuscular	1
Mexico (Teletrabajo)	Adulto joven					

**Tabla 26: Factores Individuales**

Fuente: Propia

#### **Factores Organizativos**

<b>FACTORES ORGANIZATIVOS</b>						
<b>Colombia</b> (Fundacion)	Insatisfaccion	1	Mala relacion laboral	2	No motivacion	1
<b>Mexico</b> (Teletrabajo)		1		1		

**Tabla 27: Factores Organizativos**

Fuente: Propia



### Factores por condición de trabajo

FACTORES POR CONDICION DE TRABAJO		
<b>Colombia (Fundacion)</b>	Bajo salario	1

Tabla 28: Factores Organizativos

Fuente: Propia

### Factores Condicionantes Globales del Ausentismo

FACTORES CONDICIONANTES GLOBALES DEL AUSENTISMO					
<b>Colombia (Agricultura)</b>	Transporte	Meses del Año		Situacion Familiar	Voluntad Propia
		Enero	medio		
		Febrero	medio		
		Marzo	alto		
Construccion	1			1	
Fundacion				1	
<b>Uruguay (Policia)</b>		Junio	alto		
		Julio	alto		
		Agosto	medio		
<b>Mexico (Teletrabajo)</b>					1

Tabla 29: Factores Condicionantes Globales del Ausentismo

Fuente: Propia

Abordando la mayor parte del tema propuesto, se puede decir según las investigaciones aplicadas a los contextos revisados anteriormente y adquiriendo información destacada, que es importante anotar que al abordar la temática de identificar los diferentes factores relacionados con el ausentismo laboral más relevantes en el sector salud en Colombia, se encuentra que las realidades son muy parecidas aun desde otros sectores como se evidencia es esta parte del análisis, encontrando gran relación en la relevancia de los distintos factores, como por ejemplo

en los factores individuales siendo estos los más relevantes en el curso de la investigación de sectores distintos abordados en América Latina, debido a que en los sectores empresariales e industriales los padecimientos son muy afines, se encuentra entonces que la principal causa de ausentismo laboral son las enfermedades generales entre la que se encuentran osteomusculares, respiratorias, gastrointestinales, virales.

Evidenciándose con estas patologías la similitud con el abordaje del sector salud, así mismo el grupo etareo comprende afinidad con los estudios anteriormente planteado, se destaca que es importante contar con las condiciones óptimas basadas en la edad, para desarrollar tareas que aunque parezcan ser inofensivas en ocasiones cobran bienestar o en su defecto por llevar tanto tiempo haciendo la misma actividad genera en algún momento cierto desgano, provocando entonces encontrar al personal que labora en calidad de ausente; así como se generaron similitudes también se plasmaron diferencias en cuanto al sexo, siendo en esta parte de la correlación el sexo masculino quien genera más ausencias por encontrarse predominando en los sectores estudiados y exponerse concerniente a su tarea a adversidades de ambientes laborales difíciles, como por ejemplo a los cambios climáticos, trabajar bajo presión, coadyuva de esta manera a la aparición de factores organizativos relacionados con la baja o nula motivación que se pueda adquirir sintiéndose insatisfechos.

Por ende generándose malas relaciones laborales, a lo que sumado no se le remunera de manera justa tiene sus repercusiones en los factores por condiciones de trabajo y los factores condicionantes globales de ausentismo, relacionándose las inevitables situaciones familiares, el

transporte difícil de controlar, la voluntad propia de ausentarse y el predominio de ausencia en distintos meses del año por muchos motivos entre los que se encuentran ausentismo en Junio, Julio y Agosto por vacaciones familiares aprovechando estos los recesos escolares de los hijos haciendo énfasis en los que los tengas, en los meses de enero, febrero y marzo por la llegada de los cambios atmosféricos, como por ejemplo épocas invernales y sin esperarlo una devastadora sequía o viceversa, provocando daños a la salud y con ello retiros justificados pero aun así catalogados ausentismo laboral.

### **Análisis de Artículos y Proyectos encontrados que describen los factores relacionados con el ausentismo laboral en el sector salud en Colombia.**

#### **Análisis de datos de 7 revisiones bibliográficas (4 proyectos y 3 Artículos)**

Los estudios encontrados en los últimos 5 años se sitúan en Colombia en ciudades como, Bogotá, Medellín, Cartagena, Manizales, Pereira, encontrando que es Bogotá la ciudad que arroja más estudios abordados, en medio de la revisión se encontraron investigaciones de carácter cualitativo y analítico, de tipo observacional y descriptivo y otros basados en análisis cualitativo y cuantitativo, apareciendo los descriptivos con más relevancia, dichos estudios permitieron acentuar un poco la situación de Colombia en cuanto a tema de ausentismo laboral en el sector salud. A continuación se relacionaran los resultados arrojados por las distintas investigaciones.

Factores Individuales

FACTORES INDIVIDUALES							
GRUPO ETAREO		SEXO		NIVEL ACADEMICO		ENFERMEDAD GENERAL	
30 a 40	2	Femenino	4	Bajo	1	Gastroenteritis	2
40 a 50	1	Masculino	1			Osteomuscular	4
						Respiratoria	2
						Parasitaria	1
						Vertebrales	1

Tabla 30: Factores Individuales

Fuente: Propia

Factores Individuales

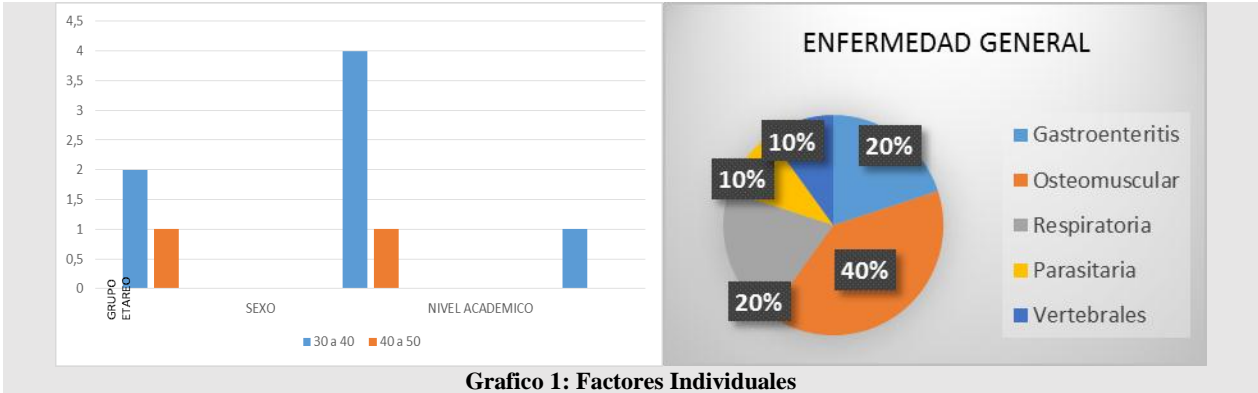


Gráfico 1: Factores Individuales

Fuente: Propia

De acuerdo a lo arrojado por las investigaciones encontradas, se puede decir que de los diferentes factores relacionados con el ausentismo laboral en el sector salud en Colombia, el más relevante es el factor individual por causa de las enfermedades generales siendo la principal las del sistema osteomuscular, seguido de las gastrointestinales y respiratorias seguido según el sexo el femenino, en el grupo etareo en el rango entre 30 a 40, y el personal con bajo nivel académico. Se puede decir basado en lo arrojado por las investigaciones, que los trabajadores del sector

salud se encuentran expuestos en gran medida a padecer de manera recurrente enfermedades debido al inevitable contacto con los pacientes siendo estos la razón de ser de su labor, de acuerdo a estudios anteriores se sigue la prevalencia en el sexo femenino debido principalmente a su particularidad en el tema de embarazo gran generador de incapacidades.

Según el rango de edad es una causa que presenta muchas variantes porque aunque la mayor causa de ausentismo fue arrojado entre ese rango, existen estudios donde se plantean edades distintas abarcando desde menores de 25 años y mayores de 45, siendo esta una condición dirigida más que todo a personal con contratos indefinidos, con alta jerarquía dentro de la organización, atribuido también a la juventud inestable con deseos de explorar, variables dadas dependiente al rango de edades y en cuanto al nivel académico bajo, una de las razones atribuibles sería mayor carga laboral.

### Factores de condiciones de trabajo

FACTORES DE CONDICIONES DE TRABAJO					
Accidente e Incidente de Trabajo	1	Desgaste Fisico	1	Profesion	
				Enfermeria	2
				Medico	1

Tabla 31: Factores de condiciones de trabajo

Fuente: Propia

## Factores de condiciones de Trabajo

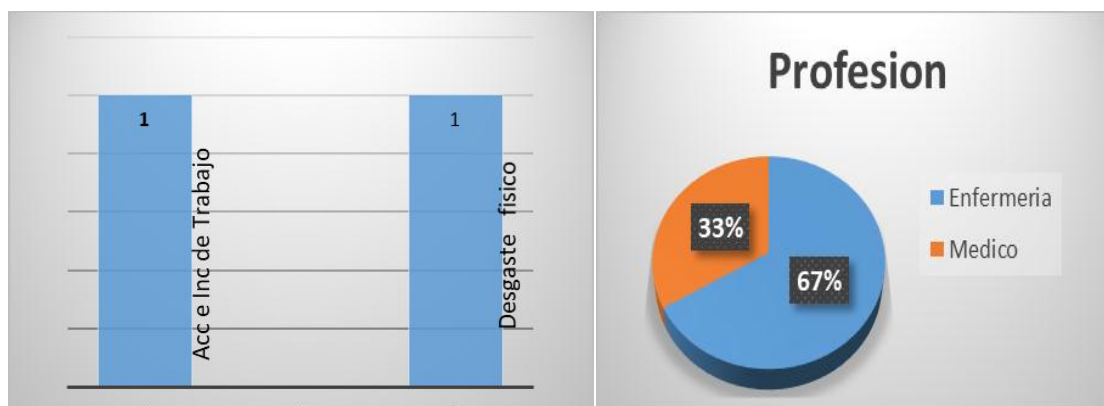


Gráfico 2: Factores de condiciones de Trabajo

Fuente: Propia

Siguiendo entonces con los diferentes factores de más relevancia en el ausentismo laboral, se encuentran los factores de condiciones de Trabajo, los que muestran que según la profesión son los profesionales de enfermería los que más se ausentan, debiéndose en gran medida al ejercicio de carácter asistencial convirtiéndose esta acción en la mayor predisposición de sufrir desgaste físico siendo este un generador directo de accidentes de trabajo y por ende de incapacidades.

## Factores condicionantes Globales del Ausentismo

FACTORES CONDICIONANTES GLOBALES DEL			
Situación Familiar	1	Transporte	1
Calamidad		Transporte	

Tabla 32: Factores condicionantes Globales del Ausentismo

Fuente: Propia

Según lo descrito en los factores de condiciones globales del ausentismo, encontrándose estos como relevantes en relación con el ausentismo laboral, da respuesta de que las situaciones familiares son predisponentes para ausentarse, debido a que son escenarios de los que se hace imposible volverse ajenos y en cuanto a los medios de transporte se disponga o no de ellos, las condiciones de orden público son cada vez más caóticas por la demanda de obligaciones que cada persona posee y el deber de desplazarse a darles cumplimiento.

## Factores Organizativos

FACTORES ORGANIZATIVOS
No motivación

Tabla 33: Factores Organizativos

Fuente: Propia

Es muy importante que un profesional se sienta motivado con lo que desarrolla en su organización y que las competencias abordadas sean las que correspondan a su formación, porque de lo contrario serán estas, razones importantes de generar ausentismo laboral, apareciendo así la no motivación como generadora del mismo, encontrándose está haciendo parte de los factores organizativos los cuales aparecen como uno de los factores más relevantes relacionados con el ausentismo laboral.

Finalizando el análisis se puede decir; luego de haber realizado la revisión bibliográfica con el objetivo de alcanzar lo propuesto en esta investigación, se encuentra que los estudios existentes sobre el ausentismo laboral y sus diferentes factores relacionados más relevantes en el sector salud en Colombia, son aun relativamente escasos en unas áreas o sectores más que en otros, como lo plantea (*Baptista, et al, 2016*).<sup>3</sup> La propuesta original fue buscar investigaciones nacionales pero no hemos arribado a buen puerto en lo que tiene que ver con investigaciones de actualidad sobre el ausentismo laboral a nivel empresarial. Por este motivo, tuvimos que ampliar el espectro o alcance de investigación para encontrar artículos a nivel regional e internacional que puedan aportar en cuanto al análisis del ausentismo laboral en nuestro país. Recalcamos por lo tanto, en forma imperante, la realización de una investigación sobre este tema a nivel nacional.



Entrando a plasmar los resultados de los estudios encontrados que arrojan información acerca del objetivo de investigación como lo es, la identificación de los diferentes factores relacionados con el ausentismo laboral más relevantes en el sector salud en Colombia” se encontró una investigación realizada en la ciudad de Pereira - Colombia titulada “Causas de ausentismo laboral en el personal de planta del hospital San Jorge en el año 2017”, definiendo como objetivo, establecer cuáles son las causas del ausentismo laboral en los trabajadores de planta del Hospital San Jorge en la ciudad de Pereira en el año 2017, (*Aguirre Ramírez Catalina, Martínez García Carla Johana, 2017*).<sup>1</sup>Encontrándose que un 92,75% del ausentismo tuvo su origen en enfermedades comunes, para lo cual se logró establecer que la causa principal del ausentismo en este hospital es el embarazo, partos por cesárea y licencias de maternidad con un total de 1.424 días perdidos representados en un 32,45%; la segunda causa del ausentismo son las enfermedades osteomusculares con un total de 1058 días perdidos 24%; el tercer lugar lo ocuparon las incapacidades generadas por accidentes e incidentes de trabajo con un total de 318 días perdidos representados en un 7,24% .

Para esta investigación la mayor causa del ausentismo es enfermedad general. El sistema más afectado, es el osteomuscular, los auxiliares de enfermería y el personal de enfermería son quienes más se incapacitan, y los factores predominantes relacionados con el ausentismo laboral fueron: los factores individuales encontrándose relacionado con el estado de salud determinando mayor ausentismo. Y factores por fuerza mayor como los accidentes e incidentes de trabajo.

Siguiendo con la relación entre factores predominantes de ausentismo laboral como el individual encontrándose el estado de salud, asociado a enfermedad general con el compromiso del sistema osteomuscular como una de las principales causas de ausencia, una investigación realizada en Bogotá – Colombia en el 2014 sobre “Relación entre el ausentismo laboral y los síntomas músculo-esqueléticos en trabajadores de la salud de una institución prestadora de servicios de salud sexual y reproductiva”. Tuvo como objetivo, establecer la relación entre los síntomas musculo-esqueléticos y el ausentismo laboral en una IPS de Bogotá D.C. especializada en salud sexual y reproductiva, teniendo en cuenta el tipo de trabajo y hábitos en la práctica de actividad física del personal, (*Naranjo Restrepo Diana I, Silva Castaño Isaut, 2014*). Los síntomas osteomusculares en cuello, espalda lumbar y mano-muñeca derecha persisten en la problemática en el ámbito laboral.

## Conclusiones

Dando cumplimiento al primer objetivo de investigación se encontró que en América Latina cuatro de los cinco estudios dan cuenta que los principales factores asociados al ausentismo laboral corresponden a los factores individuales con las enfermedades generales, predominando las psiquiátricas, seguido de las causas según el sexo encontrándose con mayor relevancia el Femenino y en una menor proporción el grupo etario y el nivel académico; siguiendo en orden de predominio tres de los cinco estudios arrojan que las causas de ausentismo laboral según los factores organizativos se dan principalmente por la mala relación laboral seguido de la No motivación y en una menor proporción por cultura organizativa; luego dos estudios muestran que entre los factores encontrados generando ausentismo son las condiciones de trabajo encontrándose con gran predominio según la profesión a enfermería, seguido por el desgaste físico y mental y en menor proporción por bajo salario. Y por último un estudio arroja que las causas de ausentismo laboral son dadas por los factores condicionantes globales del ausentismo, encontrándose el transporte.

Evidenciando en mayor proporción el predominio de los factores individuales con las enfermedades psiquiátricas y los factores de condición de trabajo según la profesión con enfermería, un estudio hecho por ferraro en 2016 en Argentina da cuenta de que, “se observó que el ejercicio profesional continuo en la asistencia de enfermería a lo largo de los años, puede causar desgaste físico y mental del agente, generando ausencias por enfermedad, con predominio de patologías psiquiátricas; a su vez confluyeron factores de insatisfacción”.

Así mismo un estudio realizado en Brasil por Trindade, et al, en el 2014 soporta lo dicho por Ferraro, “se destacaron entre la diversidad de patologías que acometieron al equipo de enfermería en el escenario investigado, los episodios depresivos (1,8%). Estos aspectos refuerzan la relevancia de este estudio y de la realización de otros, con miras a fomentar estrategias que promuevan la calidad de vida del equipo de enfermería en el ambiente hospitalario”.

Siguiendo con el cumplimiento dado al segundo objetivo de investigación, se pudo identificar que los principales factores relacionados con el ausentismo laboral en otros sectores en países de América Latina según lo obtenido de cuatro estudios de los seis abordados, son principalmente los factores individuales con las enfermedades generales predominando las del sistema osteomuscular, y en menor proporción las respiratorias, gastrointestinales y virales, siguiendo según el grupo etareo con rangos de 40 a 49 años y de 18 a 25 años y en menor proporción según el sexo encontrándose el Masculino; siguiendo en orden de relevancia cinco de los 6 estudios abordados presentan como principales factores generadores de ausencias a los factores condicionantes globales del ausentismo con relación a los meses del año donde predominaron Marzo, Junio y Julio con ausentismo alto seguido de las situaciones familiares y el transporte; encontrándose luego los factores organizativos como los terceros en orden de predominio representados principalmente por la mala relación laboral seguido de la insatisfacción y en menor proporción por la no motivación, y por último encontrándose los factores por condición de trabajo como causantes de ausentismo en las organizaciones dado por el bajo salario.

Evidenciando lo encontrado como predominante en esta parte del estudio resaltando los factores individuales con las enfermedades generales como las del sistema osteomuscular, Naranjo en 2014, en un estudio realizado en Bogotá encontró que, Los síntomas osteomusculares en cuello, espalda lumbar y mano-muñeca derecha persisten en la problemática en el ámbito laboral, lo cual requiere profundizar estudios referentes a este riesgo, para el desarrollo y afinamiento de estrategias. Los síntomas osteomusculares son de alta prevalencia y de riesgos multifactoriales lo que dificulta el control de los mismos.

Así mismo Camarota, et al, 2014 en un estudio realizado en Uruguay da a conocer que, Las razones por las que se certifican con mayor frecuencia son las patologías respiratorias y/u osteoarticulares, predominando el ausentismo.

Y por último, se lograron reconocer los principales factores asociados al ausentismo laboral en el sector salud en Colombia dando entonces cumplimiento al tercer objetivo planteado, donde se encontró que son los factores individuales los de mayor predominio con las enfermedades generales encontrándose las osteomusculares en mayor proporción, seguidas de las gastrointestinales y respiratorias según cinco de las siete investigaciones revisadas, seguido entonces con el sexo predominando el femenino, luego con el grupo etareo donde generan mayor ausencias aquellos con rangos de edades de 30 a 40 años y en menor proporción pero generador de ausentismo se encuentra el nivel académico; luego aparecen los factores de condiciones de trabajo como predominantes en las causas de ausencia con, la profesión encontrándose enfermería y en menor proporción los médicos, seguido del desgaste físico y de accidentes e

incidentes de trabajo; luego siguen como generadores de ausencias los factores condicionantes globales del ausentismo con las situaciones familiares y el transporte, y por último aparecen los factores organizativos causantes de ausentismo en las entidades de salud con la no motivación.

De igual manera en Colombia en el sector salud se evidencia mayor predominio en los factores individuales por las enfermedades generales resaltando las osteomusculares encontrándose de esta manera relación con los factores causantes de ausentismo predominantes en los distintos sectores a nivel de América latina.

Un estudio realizado por Herrera, et al, en el 2015 muestra que, Las principales causas de ausentismo de origen médico para los periodos estudiados fueron las patologías asociadas al sistema osteomuscular, como dorsalgias, lumbagos, fracturas y heridas musculares

## Recomendaciones

A partir de los resultados, anteriormente presentados se recomienda, Es importante que en las organizaciones se desarrollen programas de manejo del estrés al igual que programas de protección colectiva e individual, capacitaciones a nivel de capacidad de afrontamiento dentro de los contextos laborales, con la finalidad de reducir los episodios a nivel psicológico en los trabajadores creando ambientes adecuados que permitan impactar de manera positiva en la salud mental.

Es necesario que las empresas se interesen más de cómo se encuentra la salud mental de sus trabajadores, siendo esto relevante en la productividad y desempeño en las funciones de su labor, por lo que se sugiere dicha verificando a través de encuestas, cuestionarios y aplicación de la batería de riesgos psicosociales.

Se recomienda para las organizaciones implementar el sistemas de vigilancia epidemiológica para desordenes musculoesqueléticos, haciendo las valoraciones de sintomatologías osteomusculares y las inspecciones de puestos de trabajo de manera que se pueda hacer seguimiento y brindar capacitaciones de higiene postural y jornadas de gimnasia laboral.

Profundización de los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en los lugares de trabajo, enrutandolos en el sistema de vigilancia epidemiológica de manera que sean dirigidos al seguimiento del ausentismo laboral, con la finalidad de disminuir las tazas.

A nivel de organizaciones y servicios de salud, es necesario el fomento de estilos de vida y trabajo saludable, aplicando en primera medida pausas activas e infundir el valor fundamental que comprende el autocuidado, permitiendo de esta manera mitigar los factores de riesgo asociados al ausentismo laboral.

Desde el programa de capacitaciones, brindar las mismas de manera que intervengan el empleador y el empleado apuntándole a la concientización en temas de sanos climas organizacionales, inclusión de los trabajadores de manera participativa en la toma de decisiones y en la gestión del riesgo minimizando su impacto según los factores identificados.

Desde la mejora continua es importantes el cumplimiento de la normatividad de riesgos y enfermedades que velen por el bienestar de los trabajadores, logrando la participación en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.



## Referencias bibliográficas

### Bibliografía

- Aguirre, C., & Martinez, C. (2017). *Causas de Ausentismo Laboral en el Personal de Planta del Hospital San Jorge en el año 2017*. Manizales.
- Aular, M. (2016). *FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE QUIRÓFANO DE UN HOSPITAL MATERNO INFANTIL UBICADO EN GUACARA- ESTADO CARABOBO*. Guacara.
- Baptista, D., Méndez, S., & Zunino, N. (2016). *Ausentismo Laboral*. Montevideo.
- Camarota, R., & Pardiñas, V. (2015). El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya. 34-53.
- Castillo, M., Castro, C., Sanchez, A., Ceballos, B., & Pianesi, M. (2016). *Ausentismo Laboral y Factores de Riesgo Cardiovascular en Empleados Publicos Hospitalarios*. Argentina.
- Cataño, E., Correa, E., & Berbesy, D. (2016). *Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín*. Colombia. Medellín.
- Colaboradores de Wikipedia. *Instituto prestador de salud* [en línea]. Wikipedia, La enciclopedia libre, 2018 [fecha de consulta: 24 de mayo del 2018]. Disponible en <[https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Instituto\\_prestador\\_de\\_salud&oldid=105473189](https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Instituto_prestador_de_salud&oldid=105473189)>

Colaboradores de Wikipedia. *Entidad promotora de salud* [en línea]. Wikipedia, La enciclopedia libre, 2018 [fecha de consulta: 24 de mayo del 2018]. Disponible en

<[https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Entidad\\_promotora\\_de\\_salud&oldid=107399576](https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Entidad_promotora_de_salud&oldid=107399576)>.

Cuevas, Y., García Sanchez, T., & Villa Rodriguez, M. E. (2011). *Caracterización del Ausentismo Laboral en un Centro Medico de I Nivel*. Bogotá.

Durán, P., Dussán, R., Gutierrez, D., & Zuñiga, G. (2014). *Relación entre agencia de cuidado y ausentismo en trabajadores del sector de la construcción en una empresa de Bogotá, Colombia*. Bogotá.

Echeverri, J., Hernandez, L., & Martinez, B. (2017). *Caracterización del Ausentismo Laboral en una IPS de Manizales, Caldas*. Manizales.

FERNANDEZ, G, Manuel et al. Musculoskeletal disorders in nursing assistants from the Resource Polyvalent Centre for the Elderly "Mixta" gijon - C.P.R.P.M. MIXTA.*Gerokomos* [internet]. 2014, vol.25, n.1 [consultado 2018-05-21], pp.17-22. Disponible en: <[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1134-928X2014000100005&lng=es&nrm=iso](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-928X2014000100005&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 1134-928X

Ferraro, C. (2016). *Incidencia de Ausentismo Laboral y Factores Determinantes en el Personal de Enfermería del Hospital Zonal Especializado En Oncología "Luciano Fortabat" de Olavarria*. Olavarria.

Ferreira, R., & Porto, A. (2018). La Calidad de Vida en el Trabajo y el Ausentismo como Indicadores de Gestión Hospitalaria. *Ciencias Administrativas*.

Forero, A., Nuñez, L., & Patiño, S. (2016). *Caracterización del Ausentismo Laboral en una Empresa del Sector Salud del Suroccidente Colombiano para el año 2016*. Santiago de Cali.

GALEANO, María Eumelia. Diseño de proyectos en la investigación cualitativa. Medellín 2004. Fondo Editorial EAFIT.

García, V., & Martinez, R. (2016). *Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo*. Mexico.

Herrera, F., & Gonzalez, M. (2015). *Caracterización del Ausentismo Laboral por Causas Médicas en una Empresa de Telecomunicaciones a Nivel nacional*. Bogotá.

<https://adecco.es/wp-content/uploads/2017/11/V-Informe-Adecco-sobre-Absentismo-Laboral.-2016.pdf>

<https://blog.sodexobeneficios.co/blog/como-esta-el-ausentismo-laboral-en-colombia-cifras>

<http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/salud/cepal-1-5-millones-de-dias-de-trabajo-se-pierden-al-ano-por-la-obesidad/2017-07-03/065440.html>

[http://www.el-nacional.com/noticias/sociedad/ausentismo-laboral-paso-ano-administracion-publica\\_225518](http://www.el-nacional.com/noticias/sociedad/ausentismo-laboral-paso-ano-administracion-publica_225518)

<http://www.portafolio.co/economia/empleo/ausentismo-el-mayor-impacto-de-la-fatiga-laboral-en-el-pais-515330>

<https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl>

<http://www.rae.es/pagina/oficial/real/academia/española>.

<http://parquearvi.org/wp-content/uploads/2016/11/Decreto-1072-de-2015.pdf>

Jimenez, S., & Marrugo, R. (2017). *Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena*. Cartagena.

Luna, R., & Brokate, F. (2014). *Caracterización del Ausentismo Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Universitario del Caribe en Cartagena en el Periodo de Septiembre 2012 a Septiembre 2013*. Cartagena.

Mendoza, R. (2015). *Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público*. Chile.

Naranjo, D., & Silva, I. (2014). Relación entre el ausentismo laboral y los síntomas musculoesqueléticos en trabajadores de la salud de una institución prestadora de servicios de salud sexual y reproductiva. *Medicina*, 45-55.

Organización Mundial de la Salud. (30 de Noviembre de 2017). *Organización Mundial de Salud*. Recuperado el 18 de Mayo de 2018, de <http://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/protecting-workers%27-health>

Pardo, C., Bonilla, D., Carrasco, L., Florez, A., Martinez, L., & Jimenez, W. (2014). *Ausentismo Laboral en el Centro de Atención Medica Inmediata Vista Hermosa I Nivel*. Bogotá.

Revista Portafolio. (16 de Marzo de 2018). *Portafolio*. Recuperado el 16 de Mayo de 2018, de <http://www.portafolio.co/economia/empleo/ausentismo-el-mayor-impacto-de-la-fatiga-laboral-en-el-pais-515330>

Salas, V., Rua, V., & Vallejo, M. (2017). *Causas del Ausentismo en los Corteros de Caña de AGROCORTE de Risaralda durante el Primer Trimestre del año 2016*. Pereira.

Sanchez, D. (2015). *Ausentismo Laboral: Una Visión desde la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Bogotá.

Seijas, C. (05 de Marzo de 2018). *El Nacional*. Recuperado el 10 de Mayo de 2018, de [http://www.el-nacional.com/noticias/sociedad/ausentismo-laboral-paso-ano-administracion-publica\\_225518](http://www.el-nacional.com/noticias/sociedad/ausentismo-laboral-paso-ano-administracion-publica_225518)

Pallarès T., Flores, J., Soler R., Espinoza, T., Mayor, M., Tendero, C., Llanos P., El absentismo laboral en empleados del sector hotelero. Papeles del Psicólogo [en línea] 2014, 35 (Enero-Abril) : [Fecha de consulta: 28 de abril de 2018] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184008>>ISSN 0214-7823

Trindade, L., Grisa, C., Ostrovsky, P., Adamy, K., & Ferraz, L. (2014). *Absentismo en el equipo de enfermería en el ambiente hospitalario*. Brasil.



## Anexos

Anexo 1. Causas de ausentismo laboral en el personal de planta del hospital San Jorge en el año 2017.

No. 1	FICHA BIBLIOGRÁFICA		
<b>Revisión bibliográfica</b>	Proyecto de Grado	<b>Título</b>	Causas de ausentismo laboral en el personal de planta del hospital San Jorge en el año 2017.
<b>Fuente</b>	<a href="http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/handle/10839/1935">http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/handle/10839/1935</a>	<b>Autor</b> <b>Traductor</b>	Rafael Tuesca-Molina, María Iguarán Urdaneta, Melissa Suárez Lafaurie, Glenda Vargas Torres, Deisy Vergara Serpa
<b>Editorial</b>	Universidad Católica de Manizales	<b>Año de Publicación</b>	2016
<b>Páginas Totales</b>	52	<b>Editor</b> <b>Compilador</b>	
<b>Link</b>	<a href="http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1935/Catalina%20Aguirre%20Ramirez.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1935/Catalina%20Aguirre%20Ramirez.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>		
<b>RESUMEN DEL DOCUMENTO</b>			<b>Observación</b>
<b>Palabras clave:</b>			<b>Pág.</b>

El documento da cuenta de los conceptos más generales alrededor del tema de ausentismo, entre los cuales están: Ausentismo, incapacidades, diagnósticos, accidente de trabajo, enfermedad laboral.		
<b>CITA TEXTUAL “ ”</b>	<b>Observación</b>	<b>Pág.</b>
El documento da cuenta de los conceptos más generales alrededor del tema de ausentismo, entre los cuales están: Ausentismo, incapacidades, diagnósticos, accidente de trabajo, enfermedad laboral.		
<b>CITA COMENTADA</b>	<b>Observación</b>	<b>Pág.</b>
El ausentismo por tanto es entendido como la falta de un colaborador en su lugar de trabajo por razones ajenas al desempeño del mismo. se puede hablar de 2 tipos de ausentismo, el ausentismo “voluntario” (no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a ir) y el llamado ausentismo “involuntario” (el ausentismo laboral XXV de causa médica). Algunos estudios sobre la causa del ausentismo reflejan una inconsistencia; manifestando de alguna manera que no todos los enfermos se ausentan al trabajo, ni todos quienes se ausentan por razones distintas a una enfermedad lo hacen en un cien por ciento de manera voluntaria (1) (21); sino que responden a factores ajenos a su voluntad que les impulsan a tomar la decisión de faltar. Independiente la clasificación es un desencadenante en la disminución de la productividad, y una manifestación de problemas organizaciones y conflictos del personal, pues las ausencias no son exclusivamente por motivos médicos. (22).		

Fuente: Bermúdez, et al 2016.



Anexo 2. Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016.

No. 2	FICHA BIBLIOGRÁFICA			
Revision bibliográfica	Articulo científico	Título	Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016.	
Fuente	SciELO	Autor Traductor	Rafael Tuesca-Molina, María Iguarán Urdaneta, Melissa Suárez Lafaurie, Glenda Vargas Torres, Deisy Vergara Serpa	
Editorial	Página Web	Año de Publicación	2016	
Páginas Totales		Editor Compilador		
Link	Disponible en: <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400311&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1989-7790.			
RESUMEN DEL DOCUMENTO			Observación	Pág.
Palabras clave: Institución de salud; absentismo; personal de enfermería; ausencia por enfermedad; satisfacción en el trabajo.				
El absentismo laboral es una situación muy frecuentes en las empresas de salud de Colombia, sin embargo la empresa objeto de estudio no conoce los factores asociados a este.				
CITA TEXTUAL “ ”			Observación	Pág.

Según la Organización Mundial de la Salud, el absentismo laboral se define como la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitable. Este fenómeno se ha convertido en un limitante para la calidad en la prestación de los servicios de salud en las instituciones públicas o privadas, dado que influye notablemente en el ambiente laboral, generando discomfort en los miembros del equipo que deben cubrir las horas laborales de quienes se encuentran ausentes, e incide en el aumento de la carga laboral, la baja productividad, deficientes registros clínicos, inadecuada atención y prestación de los servicios de salud, convirtiéndose en una brecha en la seguridad del paciente, generando costos de no calidad que intervienen el cumplimiento de los objetivos de la organización <sup>1</sup> .		
<b>CITA COMENTADA</b>	<b>Observación</b>	<b>Pág.</b>
Martínez <i>et al.</i> y otras investigaciones, encontraron que gran parte de los motivos de absentismo laboral registrados están relacionados a infecciones respiratorias, problemas osteomusculares y vertebrales en gran medida. Los resultados de este estudio arrojaron que estas mismas causas representan un porcentaje importante del absentismo laboral de la institución considerada. Lo anterior podría asociarse con una mayor exposición de los empleados asistenciales y de apoyo a la atención directa del paciente con múltiples patologías, en ocasiones aún sin diagnosticar, también cabe aclarar que estos empleados realizan mayores esfuerzos físicos para atender las necesidades del paciente <sup>9,10,15,18</sup> .		

Fuente: Bermúdez, et al 2016.

Anexo 3. Relación entre el ausentismo laboral y los síntomas músculo esqueléticos en trabajadores de la salud de una institución prestadora de servicios de salud sexual y reproductiva.

<b>No. 3</b>	<b>FICHA BIBLIOGRÁFICA</b>
--------------	----------------------------

<b>Revisión bibliográfica</b>	Artículo científico	<b>Título</b>	Relación entre el ausentismo laboral y los síntomas músculo-esqueléticos en trabajadores de la salud de una institución prestadora de servicios de salud sexual y reproductiva.
<b>Fuente</b>	Página web	<b>Autor Traductor</b>	Naranjo Restrepo Diana <sup>1</sup> , Silva Castaño Isaut.
<b>Editorial</b>	Universidad de nuestra señora de rosario	<b>Año de Publicación</b>	2014
<b>Páginas Totales</b>	12	<b>Editor Compilador</b>	
<b>Link</b>	<a href="http://revistamedicina.net/ojsanm/index.php/Medicina/article/view/22/119">http://revistamedicina.net/ojsanm/index.php/Medicina/article/view/22/119</a>		
RESUMEN DEL DOCUMENTO		Observación	Pág.
<b>Palabras clave:</b>			1
Los desórdenes músculo-esqueléticos se pueden describir como una de las causas más frecuentes de patologías de origen laboral. Según estudios, el ausentismo laboral está asociado con enfermedades derivadas del sedentarismo, las enfermedades respiratorias, las afecciones osteomusculares y los traumatismos.			
CITA TEXTUAL “ ”		Observación	Pág.
			2
De acuerdo al Centro Canadiense de Seguridad y Salud Ocupacional los desórdenes músculo-esqueléticos relacionados con la ocupación están asociados con cuatro factores(2)principales: Alteración en las posturas y movimientos del trabajo, repetitividad y ritmo de trabajo, fuerza de los movimientos, vibración y temperatura.			
CITA COMENTADA		Observación	Pág.

En América Latina y el Caribe la situación actual de salud de los trabajadores indica que la relación entre el ambiente de trabajo y el estado de salud de las personas es una prioridad en las políticas de salud de los gobiernos. Algunos estudios muestran la importancia de la profesión como un factor de riesgo en términos de mortalidad, años potenciales de vida perdidos y años de vida con incapacidad (4).		

Fuente: Bermúdez, et al 2016.

No. 1	FICHA BIBLIOGRÁFICA		
<b>Tema</b>	Articulo científico	<b>Título</b>	La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria.
<b>Fuente</b>		<b>Autor</b> <b>Traductor</b>	Ferreira Junior Roberto Rodney, Paulo Porto Adelino
<b>Editorial</b>	Universidad Estatl montes claros (Brasil)	<b>Año de</b> <b>Publicación</b>	2018
<b>Páginas</b> <b>Totales</b>	12	<b>Editor</b> <b>Compilador</b>	
<b>Link</b>	<a href="https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/2877/4098">https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/2877/4098</a>		
RESUMEN DEL DOCUMENTO			Observación
<b>Palabras clave:</b>			Pág. 4
<p>Para muchas organizaciones, debido a las actividades desarrolladas o de escritorio, el ausentismo se convirtió en un problema, lo que implica la pérdida de productividad. Especialmente los hospitales se perciben como lugares insalubres y por lo tanto un ambiente en el que los empleados son susceptibles de ser expuestos a agentes agresivos de diversa naturaleza, físicos, químicos o biológicos. Sin embargo, el absentismo no es sólo debido a factores ambientales poco saludables,</p>			

sino que está condicionado por situaciones multifactoriales, tales como: condiciones inadecuadas, trabajo por turnos, horas de trabajo, salarios, riesgos, carga de trabajo entre otros, lo que implica finalmente la calidad de vida en el trabajo (CVL).		
<b>CITA TEXTUAL “ ”</b>	<b>Observación</b>	<b>Pág.</b>
		5
La Organización Mundial de la Salud (OMS), sin embargo, y, como destaca Wesner (1994), define el hospital como: [...] Una parte integral de un sistema coordinado de salud, cuya función es la de proporcionar la atención de salud a la comunidad, tanto curativa como preventiva, incluidos los servicios a la familia, en su casa y es también un centro de formación para las personas que trabajan en el campo Salud y bio-social de la investigación.		
<b>CITA COMENTADA</b>	<b>Observación</b>	<b>Pág.</b>
		4
Estas son consideraciones que han llevado a muchos estudiosos de la materia a considerar los valores centrados en las relaciones laborales, así como a la cultura de la organización como en el caso de la investigación llevada a cabo por Ravlin y Meglino (1989), Meglino, Ravlin y Adkins (1989), Shoskley y Morley (1989), entre muchos otros citados por tanto Mendes y Tamayo (2001), como por Gomes (2010), haciendo hincapié en la autoestima y la satisfacción en el trabajo		

Fuente: Bermúdez, et al 2016.

Anexo 4. Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el área de quirófano de un hospital materno infantil ubicado en Guacara- estado Carabobo.

No. 1	FICHA BIBLIOGRÁFICA		
<b>Tema</b>	Proyecto de grado	<b>Título</b>	factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el área de quirófano de un hospital materno infantil ubicado en Guacara- estado Carabobo.
<b>Fuente</b>	Pagina web	<b>Autor</b> <b>Traductor</b>	Aular Maricarmen
<b>Editorial</b>	Universidad de Carabobo	<b>Año de Publicación</b>	2016
<b>Páginas Totales</b>	142	<b>Editor</b> <b>Compilador</b>	
<b>Link</b>	<a href="http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4277/aularm.pdf?sequence=1">http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4277/aularm.pdf?sequence=1</a>		
<b>RESUMEN DEL DOCUMENTO</b>			<b>Observación</b>
<b>Palabras clave:</b>			<b>Pág.</b>
Es importante tomar en cuenta que los cambios en la sociedad generados a fenómenos como la globalización y complementados a su vez por la aparición de nuevas tecnologías y de la comunicación, presentan una realidad caracterizada en determinados grupos de organización. Así mismo las transformaciones que deberán producirse para lograr el			

desarrollo de la sociedad se fundamentan en el recurso organizacional más importante el conocimiento y la eficiencia. Por tal razón, las instituciones públicas necesitan diseñar estructuras más flexibles al cambio, y que el mismo se produzca como consecuencia del aprendizaje de sus miembros. Esto implica generar condiciones para promover equipos de alto desempeño. Basado en este criterio, el sentido de pertenencia y el clima organizacional, constituyen parte esencial en el desarrollo de la capacidad, motivación y productividad entre los miembros de una organización, para mejorar sus niveles de efectividad y eficiencia de los mismos, evitando así el ausentismo laboral de quienes laboran en ella.		
<b>CITA TEXTUAL “ ”</b>	<b>Observación</b>	<b>Pág.</b>
Los determinados grupos organizativos en la sociedad están integrados por diversas personas que trabajan arduamente en conjunto para lograr las metas establecidas, sin embargo para generar este buen clima organizacional es fundamental tener en cuenta la participación activa y el compromiso de las diferentes funciones que se desempeñan en el área laboral. Por tal motivo es importante destacar que los trabajadores deben tener responsabilidad, estar motivados con su labor para así mostrar un buen desempeño en las tareas asignadas.		
<b>CITA COMENTADA</b>	<b>Observación</b>	<b>Pág.</b>
Aunado a esto es fundamental hacer referencia al desarrollo de las tareas		



<p>que realiza un personal, es decir, su desempeño laboral, el cual es una de las herramientas principales para cumplir con las metas establecidas de la organización, cuando es ejecutado de forma eficiente y eficaz, si por el contrario no existe una adecuada capacidad en las actividades realizadas el clima organizativo no será próspero y evitara ganancias en el recurso humano como en sus metas. El desempeño laboral Mantilla (2004:103), lo considera como “una serie de características individuales, entre ellas, las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y cambios”.</p>		
--	--	--

Fuente: Bermúdez, et al 2016.